

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN INTERVENTION ET CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

PAR
MARTINE GINGUES

COMPARAISON ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUANT AUX STRESSEURS À
L'ORIGINE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES AVOCAT(E)S
QUÉBÉCOIS(ES) : ÉTUDE DU RÔLE DIRECT ET INDIRECT DES HEURES
FACTURABLES

MAI 2020

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

MAÎTRISE EN INTERVENTION ET CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

PROGRAMME OFFERT PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

COMPARAISON HOMMES-FEMMES QUANT AUX STRESSEURS À L'ORIGINE DE LA
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES AVOCAT(E)S QUÉBÉCOIS(ES) : ÉTUDE DU
RÔLE DIRECT ET INDIRECT DES HEURES FACTURABLES

PAR

MARTINE GINGUES

Nathalie Cadieux, directrice de recherche

Université de Sherbrooke

Elaine Paiva Mosconi, membre du jury

Université de Sherbrooke

Marie-Michelle Gouin, membre du jury

Université de Sherbrooke

Mémoire soutenu le 5 mai 2020

Sommaire

Le présent mémoire vise à examiner d'un point de vue multidimensionnel les déterminants de la détresse psychologique chez les femmes avocates membres du Barreau du Québec, et ce, comparativement à leurs homologues masculins. Le mémoire poursuit également l'objectif de comprendre les effets directs et indirects du modèle d'heures facturables sur la détresse psychologique. En effet, les avocat(e)s seraient à haut risque de vivre de la détresse psychologique et cette réalité serait particulièrement vraie pour ceux et celles qui œuvrent en cabinet privé et où le modèle d'affaires axé sur les heures facturables est fréquemment utilisé. Ce modèle d'affaires ajouterait à la pression ressentie, notamment en allongeant le nombre d'heures travaillées. Ainsi, les heures facturables peuvent alimenter le conflit travail-vie personnelle, et ce, particulièrement chez les femmes, dont le rôle dans la sphère familiale est encore prépondérant.

Afin de mieux comprendre le rôle joué par le genre et par le modèle d'heures facturables sur la détresse psychologique, le modèle conceptuel proposé est inspiré du modèle théorique général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004) et du modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec de Cadieux et Gladu-Martin (2016) qui considèrent un ensemble de facteurs issus de différentes sphères de vie d'un individu pour expliquer la détresse psychologique. À partir de ce modèle conceptuel multidimensionnel, trois hypothèses ont été soulevées. La première indique que les facteurs organisationnels, hors travail et individuels et le modèle d'heures facturables contribuent directement et conjointement à l'explication de la détresse psychologique chez les femmes et les hommes avocat(e)s membres du Barreau du Québec. La seconde hypothèse postule que les relations entre les variables organisationnelles et hors travail, ainsi que la détresse psychologique, sont modérées par le modèle d'heures facturables chez les femmes et les hommes avocat(e)s membres du Barreau du Québec. Enfin, la troisième hypothèse vise à vérifier si les stressors issus des différentes sphères de vie d'un individu et le rôle modérateur du modèle d'heures facturables diffèrent selon le genre.

Les trois hypothèses de recherche ont été testées à l'aide d'analyses de régression hiérarchique sur deux échantillons distincts, soit les femmes ($n = 626$) et les hommes ($n = 246$). Les résultats présentés au chapitre quatre sous la forme d'un article scientifique permettent de faire ressortir plusieurs stressors organisationnels, hors travail et individuels pour expliquer la détresse

psychologique. D'une part, les résultats obtenus tendent à confirmer que les femmes seraient exposées à des risques différenciés par rapport à plusieurs stressors organisationnels et hors travail qui sont susceptibles de générer de la détresse psychologique. D'autre part, les résultats démontrent des effets directs et indirects des heures facturables sur la détresse psychologique. Les effets directs sont cependant seulement observés seulement chez les femmes tandis que les effets indirects, c'est-à-dire le rôle modérateur des heures facturables entre certains facteurs organisationnels, hors travail et la détresse psychologique, existent chez les femmes et chez les hommes. Le modèle d'affaires axé sur les heures facturables ne modère cependant pas les mêmes relations selon le sexe. Cela dit, les résultats soulignent non seulement l'importance d'aborder la détresse psychologique de façon différenciée selon le sexe, mais également d'approfondir la dynamique qui entoure le phénomène des heures facturables (p. ex., mécanismes sous-jacents et conditions de travail propres aux modèles d'affaires d'heures facturables). Finalement, les apports sur les plans théorique et pratique ainsi que les limites de la recherche sont abordés au chapitre cinq.

Mots-clés : détresse psychologique, heures facturables, déterminants de la santé, sexe, avocats, avocates

Table des matières

Sommaire.....	iii
Remerciements.....	10
Introduction.....	11
PREMIER CHAPITRE : Problématique de recherche	14
1.1 Santé mentale : quels impacts pour nos organisations et nos employés?	14
1.2 Le stress, la dépression, l'épuisement professionnel et la détresse psychologique : comment s'y retrouver?.....	15
1.2.1 Stress	15
1.2.2 Dépression	17
1.2.3 Épuisement professionnel	18
1.2.4 Détresse psychologique.....	19
1.3 Des problématiques de santé mentale au travail aux multiples déterminants.....	20
1.4 Transformations sur le marché du travail et l'envers de la professionnalisation	20
1.5 La pratique du droit : ses enjeux de santé mentale et l'impact de sa féminisation.....	22
DEUXIÈME CHAPITRE : État des connaissances	26
2.1 Modèles théoriques traditionnels en stress professionnel et modèles d'intervention en stress au travail.....	26
2.1.1 Modèle « demande-contrôle » (Karasek, 1979)	26
2.1.2 Modèle « demande-contrôle-soutien » (Karasek & Theorell, 1990).....	28
2.1.3 Modèle « effort-récompense » (Siegrist, 1996).....	29
2.1.4 Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989)	30
2.2 Modèle général d'analyse de la santé mentale (Marchand, 2004)	33
2.3 Facteurs explicatifs du stress.....	35
2.3.1 Facteurs organisationnels	35
2.3.1.1 Conception des tâches	36
2.3.1.2 Relations sociales	37
2.3.1.3 Demandes	38
2.3.1.4 Gratifications.....	39
2.3.2 Facteurs hors travail.....	39
2.3.2.1 Statut matrimonial.....	39
2.3.2.2 Statut parental	40

2.3.2.3	Situation économique du ménage	41
2.3.2.4	Soutien social hors travail.....	41
2.3.3	Facteurs individuels	41
2.3.3.1	Habitudes de vie.....	41
2.3.3.2	Traits de personnalité	42
2.3.3.3	Âge	44
2.3.3.4	Sexe	44
2.4	État actuel des connaissances sur les facteurs explicatifs de la détresse psychologique chez les avocat(e)s.....	45
2.4.1	Modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec (Cadieux & Gladu-Martin, 2016).	46
2.4.2	Facteurs organisationnels	48
2.1.2.1	Professionnels réglementés et culture professionnelle.....	48
2.1.2.2	Relations sociales et violences au travail	50
2.1.2.3	Demandes	51
2.1.2.4	Gratifications, ancienneté et adéquation travail-rôle.....	53
2.4.3	Facteurs hors travail.....	54
2.4.4	Facteurs individuels	55
2.4.4.1	Consommation d'alcool et de drogues	55
2.4.4.2	Âge et expérience.....	55
2.4.4.3	Traits de personnalité	56
2.5	État des connaissances quant à la situation particulière des femmes avocates en matière de détresse psychologique au travail.....	56
2.5.1	Facteurs organisationnels	57
2.5.1.1	Culture professionnelle et pratique privée.....	58
2.5.1.2	Relations sociales et violences.....	59
2.5.1.3	Demandes	60
2.5.1.4	Gratifications.....	60
2.5.2	Facteurs hors travail.....	61
2.5.3	Facteurs individuels	63
2.6	Limites des connaissances actuelles, objectifs poursuivis et questions de recherche, modèle conceptuel et hypothèses	63
2.6.1	Limites des connaissances actuelles	63
2.6.2	Objectifs poursuivis et questions de recherche	65

2.6.3	Modèle conceptuel et hypothèses de recherche.....	66
TROISIÈME CHAPITRE : Méthodologie.....		71
3.1	Description de l'échantillon	71
3.2	Considérations éthiques	73
3.3	Échelles de mesure	74
3.3.1	Détresse psychologique.....	74
3.3.2	Sphère organisationnelle	75
3.3.3	Sphère hors travail	80
3.3.4	Sphère individuelle	81
3.4	Analyses	81
3.4.1	Traitement des valeurs manquantes.....	81
3.4.2	Validation des échelles de mesures créées ou adaptées.....	82
3.4.3	Analyses descriptives et analyses préliminaires.....	82
3.4.4	Analyses de régression multiple hiérarchique et analyses de modération.....	83
QUATRIÈME CHAPITRE : Résultats		85
4.1	Women, Men and Billable Hours in the Practice of Law: A Different Impact on Psychological Distress?	85
CINQUIÈME CHAPITRE : Conclusion.....		125
5.1	Contributions du mémoire à l'avancement des connaissances	125
5.1.1	Premier objectif de recherche : analyse comparative des déterminants de la détresse psychologique chez les femmes et les hommes exerçant la profession d'avocat.....	126
5.1.2	Deuxième objectif de recherche : analyse des effets directs et indirects des heures facturables et comparaison de ces effets chez les femmes et les hommes.....	128
5.1.3	L'apport du modèle conceptuel.....	129
5.2	Contributions pratiques pour la profession d'avocat(e)s	131
5.3	Limites de la recherche	132
5.4	Pistes futures de recherche	133
Références.....		134

Liste des tableaux

Tableau 1. Distribution de l'âge selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246).....	71
Tableau 2. Distribution du nombre d'années d'expérience selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246).....	72
Tableau 3. Distribution des secteurs de pratique selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246).....	73
Tableau 4. Distribution du modèle d'heures facturables selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246).....	73
Tableau 5. Mesures utilisées pour la sphère organisationnelle.....	75
Tableau 6. Mesures utilisées pour la sphère hors travail.....	80
Tableau 7. Mesures utilisées pour la sphère individuelle.....	81
Tableau 8. Statistiques descriptives des variables incluses dans le modèle conceptuel pour les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246).....	82
Tableau 9. Synthèse des effets directs et indirects des heures facturables sur la détresse psychologique.....	129
Tableau 10. Synthèse des facteurs de risque et de protection des sphères organisationnelle, hors travail et individuelle pour les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246) avocat(e)s.....	130

Liste des figures

Figure 1. Modèle « demande-contrôle » (Karasek & Theorell, 1990).	27
Figure 2. Modèle « Effort-Récompense » (Traduction de Siegrist, 1996).	29
Figure 3. Modèle général d'analyse de la santé mentale (Marchand, 2004).	34
Figure 4. Modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec (Cadieux & Gladu-Martin, 2016).	46
Figure 5. Modèle conceptuel de départ proposé testé chez les femmes et les hommes	67

Remerciements

Wow, quel chemin! Bien que je n'aie jamais parcouru les 4 240 kilomètres du sentier du Pacific Crest Trail, je pense pouvoir affirmer que mon chemin vers l'aboutissement de ce mémoire y partage quelques similarités. En effet, cette marche (parce que Dieu sait que je n'ai pas couru, et ce, malgré l'essoufflement ressenti à quelques reprises) m'est parfois apparue fort solitaire. Et pourtant, dans mes moments de doutes et d'essoufflement, mais aussi dans mes moments de regain d'énergie, j'ai pu compter sur le soutien et les encouragements de plusieurs personnes.

Je tiens d'abord à remercier ma directrice de recherche, Nathalie Cadieux! Merci infiniment pour tout! Pour ton incroyable disponibilité; pour la générosité de tes minutes et tes heures partagées sans compter à m'expliquer, me conseiller, me *challenge*; pour ta rapidité à répondre à mes interrogations ou à réviser mes chapitres; pour les opportunités que tu m'as données et qui m'ont permis de grandir non seulement sur le plan professionnel, mais également sur le plan personnel; et surtout, pour ta confiance continue envers moi et mes capacités à mener à bien ce fou projet qu'a été le mémoire! Merci!

Je tiens aussi à remercier François Perron pour sa lecture assidue et ses commentaires fort pertinents afin d'améliorer la qualité de mon mémoire. Merci également à Nic Plante qui, sans le savoir, m'a donné la piqure des statistiques.

Sur une note plus personnelle, mes remerciements vont à mes précieux ami(e)s, ma maman et mon amoureux. D'abord, un merci à Krystel pour ses nombreux cafés partagés qui étaient bien sûr un prétexte pour travailler, mais qui finissaient la plupart du temps en séance de papotage (haha). Un merci spécial à Félix; merci de toujours croire en moi et d'être une oreille attentive. Tu es un ami précieux! Merci à toi, chère Laura, pour ton enthousiasme sans limites à l'égard de mes réalisations et à tes encouragements plus que sentis (go go go mon ange!). Finalement, merci aux deux personnes qui me sont le plus chères, ma maman et mon p'tit chéri, Thomas. Chacun à votre manière, vous m'avez permis de persévérer et de tirer le meilleur de ce long voyage! Je vous aime tellement! Merci!

Enfin, je remercie l'Université de Sherbrooke pour ses six années passées à mes côtés et un merci spécial au Barreau du Québec.

Introduction

La santé psychologique au travail est un enjeu qui préoccupe de plus en plus les organisations. En effet, depuis les deux dernières décennies, plusieurs études mettent de l'avant les conséquences qui découlent des problèmes de santé psychologique au travail et qui impactent aussi bien les individus que les organisations. Alors que plusieurs modèles traditionnels en stress au travail (p. ex., Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996) ont fait leur apparition depuis les 40 dernières années, ceux-ci tendent non seulement à surdéterminer les facteurs organisationnels pour expliquer la détresse psychologique vécue, mais ils considèrent également qu'un nombre restreint de stressors. Les modèles traditionnels sur le stress au travail sont donc, dans certains cas, mal adaptés pour répondre à certains enjeux spécifiques à l'économie du savoir, où les professionnels réglementés occupent une place de plus en plus importante. Pourtant, les professionnels réglementés, par l'encadrement législatif de leur pratique professionnelle, peuvent être exposés à des conditions de travail qui leur sont propres et qui peuvent amener une dynamique particulière que les modèles traditionnels concernant le stress au travail ne parviennent pas nécessairement à bien cerner (Cadieux, 2012). L'exposition à des modèles d'affaires où la performance des professionnels est mesurée via un nombre d'heures facturables réalisées annuellement en est un bon exemple, et ce, alors que certaines études questionnent l'impact de ces modèles d'affaires sur la détresse ressentie chez les professionnels (Cadieux, Cadieux, Youssef, Gingues, & Godbout, 2019; James, 2017; Kendall, 2011). Non seulement les heures facturables exigées paraissent parfois difficiles à atteindre pour ces professionnels (Gladu-Martin, 2016), mais elles ne représentent qu'une partie des heures travaillées (James, 2017; Kendall, 2011; Schiltz, 1999). Or, une étude récente réalisée auprès des professionnels réglementés canadiens tend à mettre au premier plan l'impact des très longues heures travaillées (plus de 50 heures par semaine) sur la détresse en milieu de travail (Cadieux & Marchand, 2015). Au-delà de ces constats, le marché du travail s'est fortement féminisé depuis les 70 dernières années, ce qui induit de nouvelles dynamiques tant dans les sphères organisationnelles que hors travail. Ceci est particulièrement vrai au sein de la profession d'avocat alors que les femmes sont maintenant majoritaires à exercer la profession au Québec (Barreau du Québec, 2019). C'est d'ailleurs une tendance vouée à s'accroître si on en juge le nombre d'avocates nouvellement inscrites au Tableau de l'Ordre, lesquelles représentaient 64,63 % des effectifs totaux en 2019 (Barreau du Québec, 2019). Pourtant la culture

professionnelle en droit ne semble pas avoir évoluée aussi rapidement alors qu'elle est encore très masculine et hiérarchique (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Dans ce contexte, à l'aide d'un modèle conceptuel multidimensionnel, la présente étude se penchera sur les déterminants de la détresse psychologique – dont le modèle d'heures facturables – des professionnels réglementés que sont les avocat(e)s québécois(es). Afin de distinguer l'effet des facteurs de risque et de protection, tout en évaluant l'effet direct et indirect des heures facturables, l'étude tentera plus particulièrement de mettre en lumière les risques différenciés auxquels sont exposés les hommes et les femmes avocat(e)s. À cet effet, selon l'Institut de la santé des femmes et des hommes (2018), le terme genre fait plutôt référence à un construit social qui comprend notamment les rôles et les comportements qui sont associés soit aux filles, aux femmes, aux garçons, aux hommes ou aux personnes de divers genres tandis que le sexe réfère aux attributs physiologiques d'un être humain. Bien que la présente étude porte principalement sur le sexe des avocat(e)s québécois(es), il importe de mentionner que les termes genre et sexe seront utilisés de manière non différenciée tout au long du mémoire.

Le présent mémoire s'inscrit dans un projet de recherche en deux phases sur les déterminants de la détresse psychologique des avocats et des avocates membres du Barreau du Québec réalisé entre 2014 et 2019 (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Cadieux et al., 2019). À partir des données de la seconde phase (quantitative), l'objectif principal du présent mémoire est de faire ressortir d'un point de vue multidimensionnel les déterminants de la détresse psychologique des femmes avocates membres du Barreau du Québec comparativement à leurs homologues masculins, tout en évaluant le rôle direct et indirect des heures facturables sur la santé des avocat(e)s.

Le mémoire est divisé en cinq chapitres. Le premier présente la problématique de recherche. Cette dernière se penche entre autres sur les enjeux liés aux problèmes de santé mentale pour les organisations et pour les individus. La problématique distingue également différents concepts associés à la santé mentale comme le stress, la détresse psychologique, la dépression et l'épuisement professionnel. Le chapitre fait aussi état des changements qui subsistent dans la société en ce qui a trait à l'économie du savoir et à la féminisation dans le monde du travail. Finalement, le chapitre aborde les problèmes de santé mentale qui existent dans la profession juridique.

Le chapitre deux fait état des connaissances actuelles sur la santé mentale au travail. Tout d'abord, quatre modèles traditionnels en stress au travail sont présentés. Ensuite, plusieurs facteurs

de stress, divisés en trois catégories, soit les facteurs organisationnels, hors travail et individuels, sont présentés pour expliquer la détresse psychologique vécue par un individu. Les facteurs de stress sont ensuite présentés en se concentrant cette fois sur la réalité des avocat(e)s, et finalement en se concentrant spécifiquement sur les femmes avocates. Finalement, le chapitre deux présente les limites des connaissances actuelles, les objectifs, les questions de recherche, le modèle conceptuel et hypothèses qui en découlent.

Le chapitre trois présente la méthodologie utilisée afin de répondre aux objectifs et questions de la recherche. La description des échantillons (femmes et hommes), les considérations éthiques, les échelles de mesure ainsi que les analyses de régression hiérarchique sont présentées.

Sous la forme d'un article scientifique, le chapitre quatre présente les résultats de la recherche.

Finalement, le chapitre cinq présente la conclusion en abordant notamment les contributions du mémoire à l'avancement des connaissances. Les pistes futures de la recherche ainsi que les implications concluent le présent mémoire.

PREMIER CHAPITRE

PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

1.1 Santé mentale : quels impacts pour nos organisations et nos employés?

Au Canada seulement, les coûts associés aux problèmes de santé mentale représentent plus de 50 milliards de dollars par année (CSMC, 2017a). Si cette donnée peut paraître surprenante à première vue, elle est pourtant cohérente avec une étude concluant qu'en 2010, 27 % de la population canadienne rapportait vivre la plupart de leurs journées de façon assez ou extrêmement stressante (Crompton, 2011). Les conséquences organisationnelles et humaines de ce phénomène sont donc considérables.

Au niveau organisationnel, les coûts engendrés par les problèmes de santé mentale en milieu de travail dépassent les six milliards de dollars en raison de la baisse de productivité occasionnée notamment par le présentéisme, le retrait du marché du travail et l'absentéisme (CSMC, 2017b). De plus, jusqu'à 50 % des absences au travail seraient dues à des problèmes de santé mentale (Ranno, 2000; Vézina, Bourdonnais, Marchand, & Arcand, 2008). Les problèmes liés au stress ont également un impact négatif sur la performance organisationnelle, car ils occasionnent une augmentation du taux de roulement, de l'intention de quitter, des demandes d'indemnisation, des plaintes des clients, des accidents de travail, des congés de maladie, des retraites prématurées et entraînent aussi une plus grande insatisfaction au travail (Biron, Brun, & Ivers, 2008; Brun, Biron, Martel, Ivers, 2002; CSMC, 2017b; Ogińska-Bulik, 2006).

Au niveau humain, les problèmes liés au stress et à la détresse psychologique ont des impacts sur les plans physique et psychologique (Ganster, 2008). Il est notamment question de troubles musculosquelettiques, d'hypertension, de problèmes cardiovasculaires, de troubles du sommeil, de troubles anxieux, de la dépression, d'épuisement émotionnel, de l'irritabilité, des problèmes de concentration, etc. (Beck & Alford, 2009; Biron, Brun, & Ivers, 2008; Gladu-Martin, 2016; Ogińska-Bulik, 2006; Ross, Mirowsky & Goldsteen, 1990; Stock, Nicolakakis, Messing, Turcot, & Raiq, 2013). Dans des cas plus graves, la détresse psychologique peut même mener au suicide (Biron et al., 2008; Ross et al., 1990).

Avant d'examiner les déterminants des problèmes de santé mentale, il importe de distinguer les concepts de santé mentale et maladies mentales et de distinguer la détresse psychologique d'autres troubles mentaux tels la dépression et l'épuisement professionnel. D'abord, la santé mentale réfère à un état de bien-être où la personne est capable de surmonter les facteurs de stress qui surviennent au quotidien et où elle s'accomplit à travers les différentes sphères de sa vie (OMS, 2018). Les termes « troubles mentaux » et « maladies mentales », quant à eux, désignent une « gamme de comportements, de pensées et d'émotions qui peuvent être à l'origine d'une détresse, d'une souffrance ou d'une incapacité » (CSMC, 2017a) et qui peut avoir des répercussions sur plusieurs sphères de la vie (travail, école, famille, amis). De plus, une personne aux prises avec un trouble mental ou une maladie mentale vit une perte d'autonomie. Les troubles mentaux et les maladies mentales comprennent notamment la dépression, les troubles anxieux, le trouble bipolaire, la toxicomanie et la schizophrénie (CSMC, 2017a). Dans le cadre du présent mémoire, l'accent sera mis sur la détresse psychologique vécue au travail. Comme mentionné précédemment, il importe cependant de définir et distinguer la détresse psychologique d'autres troubles mentaux. Afin de faire la distinction entre ces différents concepts, ceux-ci seront définis dans la section suivante.

1.2 Le stress, la dépression, l'épuisement professionnel et la détresse psychologique : comment s'y retrouver?

1.2.1 Stress. Selon Lazarus et Folkman (1984), le stress psychologique « est une relation particulière entre la personne et l'environnement qui est évalué par la personne comme imposant ou dépassant ses ressources et mettant en danger son bien-être » (traduction libre, p. 19). Le stress étant une réaction de l'organisme face à un danger réel ou perçu, les aspects biologiques et psychologiques y sont donc impliqués (Lazarus & Folkman, 1984). En effet, lorsqu'un individu vit un stress, une réaction chimique dans l'organisme se met en branle et il y a sécrétion d'hormones tels le cortisol et l'adrénaline (Douglas, 2014; Lupien, 2010; Selye, 1976). De plus, lors d'une situation de stress, deux processus entrent en jeu, soit l'évaluation cognitive et le *coping* (ou l'adaptation). L'évaluation cognitive réfère à un processus d'évaluation qui détermine pourquoi et dans quelle mesure une transaction particulière ou une série de transactions entre la personne et l'environnement est stressante (Lazarus & Folkman, 1984). Le *coping* est quant à lui un processus par lequel l'individu gère les exigences de la relation personne-environnement qui sont jugées

stressantes et les émotions qu'elles génèrent (Lazarus & Folkman, 1984). L'évaluation cognitive et le *coping* sont deux processus qui interviennent dans la relation personne-environnement. En fonction notamment de ses caractéristiques personnelles, comme le genre ou certains traits de personnalité, un individu sera plus ou moins susceptible de générer une réponse de stress (Lupien, 2010).

Lors de l'explication du stress, il apparaît également nécessaire de bien différencier les stressseurs (ou stimuli, soit les causes du stress), du stress (la réaction de l'organisme) et de ses conséquences (p. ex., maladies, anxiété). Les facteurs de stress sont de trois ordres, soit 1) les changements majeurs qui affectent un large nombre de personnes (p. ex., guerre, catastrophes naturelles), 2) les changements majeurs qui affectent une ou quelques personnes (p. ex., divorce, décès), et finalement 3) les tracasseries quotidiennes (p. ex., présentation orale, rendez-vous chez le dentiste) (Lazarus & Folkman, 1984). Bien que les tracasseries du quotidien soient d'une intensité plus faible, ceux-ci auraient plus d'influence sur l'adaptation et la santé d'une personne (Lazarus & Folkman, 1984). Quant à lui, le stress met en branle, comme mentionné plus tôt, une réaction chimique dans l'organisme où il y a sécrétion d'hormones (Douglas, 2014; Lupien, 2010). Plus loin, une distinction sera d'ailleurs faite quant à la variation du taux de cortisol présent lors de l'épuisement professionnel et de la dépression. De plus, il importe de mentionner qu'il existe deux types de stress, soit le stress aigu et le stress chronique. Le premier survient à la suite d'un « élément déclencheur à un moment précis et actuel » (Douglas, 2014), par exemple une présentation orale. Le second survient lorsqu'un individu subit du stress plutôt fréquemment, lorsqu'un stress n'a pas su être contrôlé ou lorsque les mécanismes de défense d'une personne pour faire face aux stressseurs ne sont pas efficaces (Douglas, 2014). Finalement, plusieurs conséquences découlent du stress. Il existe en effet de nombreux symptômes physiques (p. ex., tensions musculaires, troubles du sommeil ou d'appétit, maux de tête, fatigue), émotionnels et mentaux (p. ex., agitation, irritabilité, anxiété, difficultés de concentration, faible estime de soi) et comportementaux (p. ex., perception négative de la réalité, comportements désorganisés, tendance à s'isoler, absentéisme, consommation exagérée de caféine, d'alcool, de tabac, de drogues) (Dumoulin & Mantha, 2003).

Il importe de comprendre que le stress est omniprésent, c'est-à-dire que c'est un phénomène présent dans une panoplie de maladies, syndromes ou conditions particulières. C'est d'ailleurs le cas pour la dépression, l'épuisement professionnel et la détresse psychologique. Par exemple,

lorsqu'une personne vit une dépression, elle vit assurément du stress. Cependant, une personne peut vivre du stress sans nécessairement vivre une dépression.

1.2.2 Dépression. La dépression est une maladie mentale caractérisée par un sentiment profond et persistant de tristesse ou de désespoir ou une perte d'intérêt pour les choses qui apportaient auparavant du plaisir (Beck, 1970; Beck & Alford, 2009; Langwith, 2009). Bien qu'il existe plusieurs formes de dépression (p. ex., trouble dépressif spécifié, trouble dépressif non spécifié, trouble dépressif persistant, trouble dépressif induit par une substance/un médicament), celles-ci sont toutes caractérisées par des symptômes somatiques et cognitifs. Par conséquent, la dépression perturbe les capacités de fonctionnement chez l'individu (APA, 2015). Selon le manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (2015), mieux connu sous le nom de DSM-V, pour que la dépression puisse être diagnostiquée, il doit y avoir présence d'au moins cinq des symptômes suivants, et ce, pendant un minimum de deux semaines : humeur dépressive (triste, vide, sans espoir), une baisse d'intérêt ou plaisir, une perte ou un gain de poids, de l'insomnie ou de l'hypersomnie, une agitation ou un ralentissement psychomoteur, être fatigué ou ressentir une perte d'énergie, un sentiment de dévalorisation ou de culpabilité excessive, une diminution de l'aptitude à penser ou à se concentrer ou avoir des idées suicidaires. D'ailleurs, 40 à 80 % des suicides seraient attribuables à la dépression (Gérard, 2010).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le développement d'une dépression chez un individu. On retrouve entre autres des facteurs génétiques, la personnalité (p. ex., les personnes anxieuses, perfectionnistes, obsessives ou rigides sont plus à risque de vivre une dépression), le genre – il y a deux femmes pour un homme qui souffrent de dépression – et le milieu familial (p. ex., style parental, sévices sexuels) (Gérard, 2010; McKenzie, 2014). Il y a également des facteurs susceptibles de déclencher les symptômes dépressifs comme un événement stressant (p. ex., divorce ou mort d'un proche), une maladie physique (p. ex., Parkinson, sclérose en plaques), le manque de lumière du jour ou certains médicaments (McKenzie, 2014). Lorsqu'une personne est aux prises avec une dépression, celle-ci vient altérer son fonctionnement social et professionnel. Il y a donc des coûts sociaux liés aux problèmes de dépression, notamment l'arrêt de travail (Gérard, 2010). Cependant, il importe aussi de souligner que la dépression, contrairement à l'épuisement professionnel, n'est pas nécessairement seulement le résultat de stressseurs issus du travail (Beck, 1970; Beck & Alford, 2009).

1.2.3 Épuisement professionnel. Bien que l'épuisement professionnel, ou plus souvent nommé *burnout*, ne soit pas considéré comme une maladie mentale selon le DSM-V, il importe ici de le définir et de le distinguer d'autres problèmes de santé mentale, car c'est une maladie qui semble de plus en plus répandue dans les organisations et qui est souvent confondue avec la dépression.

L'épuisement professionnel est défini comme un « syndrome psychologique d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de baisse du sentiment de réussite qui survient dans un contexte de travail » (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli & Schwab, 1986). Selon la définition de Maslach, le *burnout* comporte trois dimensions, soit 1) l'épuisement, 2) le cynisme ou la dépersonnalisation et 3) la sous-évaluation de ses accomplissements personnels. L'épuisement se traduit par de la fatigue, un manque d'énergie, une sensation de faire trop de choses, et ce, autant sur le plan émotionnel que sur le plan physique. La deuxième dimension, le cynisme, se traduit par une attitude détachée et négative vis-à-vis son environnement de travail et de ses collègues. Une moins grande implication peut d'ailleurs être observée chez la personne souffrant d'un *burnout* en raison notamment d'une perte d'idéalisation vis-à-vis son travail. Cette deuxième dimension serait un mécanisme de défense pour ne pas trop s'impliquer et donc s'épuiser à la tâche. La troisième dimension, soit la sous-évaluation de ses accomplissements personnels, réfère à l'impression de ne pas être à la hauteur, les projets ou les tâches de la personne lui semblent insurmontables. Cela est dû entre autres à une perte de confiance et à une baisse de l'estime de soi (Maslach & Leiter, 2011). Concrètement, une personne aux prises avec le syndrome d'épuisement professionnel verra la qualité et la quantité de son travail affectées et pourra même s'absenter davantage qu'à son habitude (Droz & Wahlen, 2018; Maslach & Leiter, 2011). Cependant, bien qu'il soit question d'épuisement professionnel, donc lié au travail, un épisode d'épuisement professionnel peut venir affecter la sphère personnelle et familiale (Droz & Wahlen, 2018; Maslach & Leiter, 2011).

Plusieurs causes peuvent expliquer le fait qu'un individu vit un épisode d'épuisement professionnel. Il est notamment question d'une surcharge de travail, d'un manque de contrôle, d'un manque de récompenses (p. ex., salaire, avantages sociaux, opportunités d'avancement), d'une dissolution des liens sociaux, d'un manque d'équité ou d'un conflit de valeurs (Maslach & Leiter, 2011). Plusieurs conséquences découlent du fait de vivre un *burnout*. Sur le plan physique, une personne aux prises avec le syndrome d'épuisement professionnel peut avoir des maux de tête, des maladies gastro-intestinales, une tension élevée ou une fatigue chronique. Sur le plan

psychologique, la personne peut vivre de l'anxiété et des troubles du sommeil. Lorsqu'une prise en charge tarde trop, l'épuisement professionnel peut mener à la dépression. Sur le plan comportemental, une consommation accrue d'alcool ou de médicaments est possible (Droz & Wahlen, 2018; Maslach & Leiter, 2011).

Finalement, bien que le syndrome d'épuisement professionnel et la dépression partagent beaucoup de symptômes, une étude menée par Juster et ses collègues (2011) a démontré qu'il semble y avoir une différence sur le plan biologique. L'étude menée auprès de 30 participants a en effet permis de faire ressortir une différence quant à la présence de cortisol. Ce dernier était significativement plus bas dans les cas d'épuisement professionnel que dans les cas de dépression ou lorsque les participants ne souffraient ni d'épuisement professionnel ni de dépression.

1.2.4 Détresse psychologique. La détresse psychologique, quant à elle, est caractérisée par un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux qui ne fait pas référence à une pathologie spécifique (Ilfield, 1976; Marchand, 2004). Il est question de plusieurs émotions négatives qui, lorsqu'elles persistent dans le temps, peuvent mener à des troubles de dépression et d'anxiété (Camirand & Nanhou, 2008). Selon Ilfield (1976), les manifestations de la détresse psychologique se définissent à travers quatre dimensions, soit par rapport à des symptômes associés à la dépression, à l'anxiété, à l'agressivité (p. ex., irritabilité) et aux cognitions (p. ex., pertes de mémoire). Plusieurs auteurs ont par la suite utilisé un modèle semblable (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011; Kessler & Mroczek, 1994; Massé, 2000).

La détresse psychologique peut avoir des conséquences telles des troubles anxieux, de la fatigue, de l'irritabilité, des problèmes d'insomnie, des problèmes de concentration, de la consommation excessive d'alcool, de drogue ou de médicaments, de l'absentéisme, un repli sur soi, etc. (Massé, 2000; Marchand, 2004; Ross, Mirowsky, & Goldstein, 1990). Des problèmes de santé plus graves peuvent survenir lorsque la détresse psychologique n'est pas traitée, comme l'hypertension artérielle, la dépression sévère, l'alcoolisme ou des maladies psychosomatiques. Finalement, la détresse psychologique, dans des cas plus graves, peut mener à une mortalité prématurée et même au suicide (Biron et al., 2008; Marchand, Demers, & Durand, 2005; Ridner, 2004; Ross et al., 1990). Il est donc possible de constater, comme mentionné précédemment, que le concept de détresse psychologique chevauche à la fois les symptômes de dépression et

d'épuisement professionnel, mais qu'il ratisse également plus large. C'est donc pour cette raison que le présent mémoire s'intéresse spécifiquement à la détresse psychologique.

1.3 Des problématiques de santé mentale au travail aux multiples déterminants

Plusieurs facteurs sociaux (p. ex., stéréotypes, normes sociales, culture), organisationnels (p. ex., charge de travail, conception des tâches, ressources), familiaux (p. ex., statut matrimonial, statut parental) et individuels (p. ex., âge et traits de personnalité) peuvent contribuer au fait de ressentir un niveau plus élevé de détresse psychologique (p. ex., Cadieux, 2012; Marchand, Durand & Demers, 2006). Selon certains modèles conceptuels (p. ex., Cadieux, 2012; Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Marchand, 2004), il y aurait une perméabilité entre les différents facteurs nommés précédemment et il importerait donc de considérer l'ensemble des facteurs lors de l'évaluation de la détresse psychologique chez un individu. Les déterminants de la santé mentale au travail sont multidimensionnels et sont issus des différentes sphères de la vie dans lesquelles évolue l'individu, soit la société, son milieu de travail, son milieu familial et sa vie personnelle. Bien que les déterminants de la détresse psychologique seront approfondis dans le cadre de la revue de la littérature au chapitre 2 du présent mémoire, il importe de mentionner que pour les femmes, par exemple, certains stéréotypes traditionnellement véhiculés en société sont susceptibles d'exacerber certaines contraintes dans l'organisation (p. ex., les possibilités d'avancement et les relations avec les collègues). Le fait d'être une femme influencerait d'ailleurs à la hausse le niveau de détresse psychologique et le stress vécu au travail (Marchand, Blanc & Durand, 2015; Magnavita et al., 2008; Piccinelli & Wilkinson, 2000). Or, avec la transformation du marché du travail depuis les 70 dernières années, les femmes sont de plus en plus présentes dans les organisations.

1.4 Transformations sur le marché du travail et l'envers de la professionnalisation

Le portrait inhérent au taux d'activité des femmes sur le marché du travail s'est complètement transformé depuis les 70 dernières années. En effet, le marché du travail s'est fortement féminisé au cours du siècle dernier. Le taux d'activité des femmes au Canada est ainsi passé de 21,6 % en 1950 à 83,2 % en 2018 (Statistique Canada, 2019). Cette réalité soulève de nouveaux enjeux pour les organisations, notamment en ce qui a trait à la conciliation travail-vie personnelle. En effet, en

dépît de cette présence croissante sur le marché du travail et du rôle grandissant des hommes dans l'éducation des enfants, les femmes endossent toujours en majorité leurs rôles traditionnels au sein de la famille (Boulet & Le Bourdais, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Hill, 2005; Lacroix & Boulet, 2013), ce qui est susceptible d'exacerber les tensions vécues au travail, tout en exposant davantage les femmes aux risques de vivre de la détresse psychologique (Giacalone & Promislo, 2010). Les femmes rapportent d'ailleurs vivre davantage de détresse psychologique que les hommes (Almeida & Kessler, 1998; Marchand, Demers, & Durand, 2005; Piccinelli & Wilkinson, 2000). Ceci s'expliquerait entre autres par le fait que les femmes ont plus tendance à déclarer leurs symptômes que les hommes (Piccinelli & Wilkinson, 2000). Les rôles sociaux et l'influence culturelle expliqueraient également cette prépondérance du taux de dépression chez la femme. En effet, en raison des demandes liées à la famille, le rôle parental amènerait une surcharge chez la femme alors que celle-ci doit non seulement répondre à cesdites demandes, mais doit également performer au travail (Piccinelli & Wilkinson, 2000). Bref, cette perméabilité entre les différentes sphères de vie pourrait faire en sorte d'exposer davantage les femmes aux risques de vivre de la détresse psychologique (Giacalone & Promislo, 2010).

La transition vers une économie du savoir amène également une autre transformation sur le marché du travail, soit une augmentation de la demande pour une main-d'œuvre qualifiée et professionnelle (OCDE, 1996). Cette dernière vient d'ailleurs avec son lot de défis. En effet, les professions réglementées ont des caractéristiques qui leur sont propres qui sont parfois des facteurs de protection ou des facteurs de risque liés au fait de vivre de la détresse psychologique (Cadieux, 2012; Cadieux & Marchand, 2014a; Carter, 2006). Les professions réglementées sont caractérisées par un ensemble de cinq facteurs définis dans le Code des professions du Québec, soit « les connaissances requises pour exercer les activités [...]; le degré d'autonomie dont jouissent les personnes qui seraient membres de l'ordre dans l'exercice des activités dont il s'agit, et la difficulté de porter un jugement sur ces activités pour des gens ne possédant pas une formation et une qualification de même nature; le caractère personnel des rapports entre ces personnes et les gens recourant à leurs services, en raison de la confiance particulière que ces derniers sont appelés à leur témoigner, par le fait notamment qu'elles leur dispensent des soins ou qu'elles administrent leurs biens; la gravité du préjudice qui pourrait être subi par les gens recourant aux services de ces personnes par suite du fait que leur compétence ou leur intégrité ne seraient pas contrôlées par l'ordre; [et] le caractère confidentiel des renseignements que ces personnes sont appelées à

connaître dans l'exercice de leur profession » (Code des professions, article 25, 1999). Considérant les facteurs nommés précédemment, la profession réglementée est donc attachée à des conditions particulières et certaines de ces conditions sont susceptibles de miner la santé psychologique (Cadieux, 2012; Cadieux & Marchand, 2014a; Carter, 2006). Par exemple, le degré d'autonomie requis pour l'exercice d'une profession réglementée amène son lot de responsabilités et rend les professionnels imputables. De ce fait, si une faute est commise, c'est le professionnel qui sera tenu responsable et qui sera blâmé et non l'employeur, ce qui peut engendrer du stress (Cadieux & Marchand, 2015; Gladu-Martin, 2016). Le caractère confidentiel amène également les professionnels à vivre de l'isolement, ce qui peut amener un stress supplémentaire et générer de la détresse psychologique (Gladu-Martin, 2016). De plus, Cadieux et Marchand (2015) ont démontré que le nombre d'heures travaillées était corrélé positivement avec le niveau de détresse psychologique vécue chez les professionnels réglementés, ce qui peut s'expliquer par la création de conflits entre le travail et la vie privée (Viviers, Lachance, Maranda, & Ménard, 2008). Finalement, la détresse psychologique vécue chez les professionnels réglementés tend à diminuer de façon moins marquée à travers le temps comparativement aux autres professions (Cadieux & Marchand, 2014a). Les avocates et les avocats ne font pas exception à la règle alors que cette réalité s'observe également dans la profession juridique.

1.5 La pratique du droit : ses enjeux de santé mentale et l'impact de sa féminisation

Les problèmes de santé mentale sont omniprésents au sein de la profession d'avocat. Les avocat(e)s seraient en effet trois fois plus susceptibles de souffrir d'une dépression et ils seraient parmi les professionnels ayant le plus haut risque d'épuisement professionnel (Carter, 2006; Hill, 1998). Ils seraient aussi plus enclins à consommer de l'alcool ou des substances illicites comme la drogue (Carter, 2006; Hill, 1998). Hill (1998) affirme également que les avocat(e)s seraient six fois plus à risque de se suicider que la population générale. De plus, toujours en ce qui a trait à la réalité de la profession d'avocat, mais plus spécifiquement à la population québécoise, les problèmes de santé mentale sont en augmentation auprès des membres du Barreau du Québec. En effet, depuis le début de sa création en avril 1996, le Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA) a reçu plus de 10 700 demandes d'aide. Pour l'année 2005-2006, le PAMBA a reçu 296 demandes d'aide et de consultations, alors que 1157 demandes ont été reçues en 2016, ce qui représente une

augmentation de presque 400 % du volume annuel de demandes traitées en l'espace de dix ans (PAMBA, 2016). Ces demandes ont notamment trait aux problèmes liés au travail (22 %), à la famille (20 %), à la dépression (18 %), à l'anxiété (14 %) et au stress (10 %) et proviennent majoritairement des femmes (57 %) (PAMBA, 2006).

La féminisation du marché du travail s'observe également dans la profession juridique. Alors que cette dernière était à forte prédominance masculine, une nette croissance des effectifs féminins auprès du Barreau du Québec a pu être observée. En effet, en 1990, seulement un membre du Barreau du Québec sur trois était une femme alors que la parité a été atteinte en 2010 (Barreau du Québec, 2015). Aujourd'hui, les femmes représentent 53,73 % de l'ensemble des membres du Barreau (Barreau du Québec, 2019). Cette croissance survient dans un contexte où la profession est ancrée dans une tradition encore fortement masculine et hiérarchisée (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). À cet effet, la culture professionnelle est marquée par un fort esprit de compétition : les avocat(e)s doivent démontrer un niveau de performance élevé et soutenu en concurrence avec leurs collègues (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). La culture masculine, et les structures organisationnelles qui en découlent, nuiraient d'ailleurs à la rétention et à la progression des femmes dans le domaine juridique (Gleixner & Aucoin, 2015). En effet, la pression liée à la performance est particulièrement incompatible pour les avocates qui doivent souvent assumer leurs rôles traditionnels à la maison (p. ex., éducation des enfants, tâches domestiques) (Gleixner & Aucoin, 2015). Ainsi, la tradition masculine et compétitive de la profession, tout comme les enjeux associés à la conciliation travail-vie personnelle, rendraient les femmes avocates plus susceptibles d'être ciblées par des comportements sexistes (Gleixner & Aucoin, 2014; 2015; Tremblay, 2014). Cette réalité est particulièrement présente au sein de la pratique privée (Gleixner & Aucoin, 2015), notamment en raison du modèle d'heures facturables. Ce modèle d'affaires imposé est encore le plus répandu au sein des firmes privées, alors que plus de 84 % des revenus des avocat(e)s qui travaillent en cabinet privé en Amérique du Nord proviennent d'un modèle de tarification basé sur les heures facturables (Barreau du Québec, 2016). C'est un modèle d'affaires où l'évaluation du rendement d'un(e) avocat(e) repose largement sur le nombre d'heures facturables réalisées annuellement. Le modèle d'heures facturables consiste plus précisément en un suivi hebdomadaire ou mensuel des heures facturées aux clients via des feuilles de temps complétées par les avocat(e)s. De plus, des objectifs annuels variant selon les cabinets (p. ex., 1600 ou 1800 heures annuellement) sont imposés et un

suivi assidu est effectué par les superviseurs quant à l'atteinte des objectifs. Une étude qualitative réalisée en 2016 par Cadieux et Gladu-Martin mentionne d'ailleurs que le suivi serré par les superviseurs soumettrait les avocat(e)s à un plus grand stress (Cadieux & Gladu-Martin, 2016). Cela dit, les heures facturables compteraient pour 50 à 70 % des heures réellement travaillées, ce qui entraîne un décalage entre les heures facturées et les heures réellement travaillées (James, 2017; Kendall, 2011). Cet écart s'explique par le fait que plusieurs activités (p. ex., réunions, supervision) ne peuvent être facturées à un client. Bien que ne mesurant pas directement le phénomène, James (2017) rapporte que (1) les heures facturables sont une source de stress et d'anxiété avec des conséquences sur la santé, (2) qu'elles entraînent des prises de risque au niveau éthique et (3) qu'elles peuvent mener à la perte d'avocat(e)s avec des compétences recherchées comme une intelligence émotionnelle élevée et des habiletés de communication et de négociation. Un modèle d'affaires axé sur les heures facturables serait donc plus susceptible de générer de la détresse psychologique chez les avocat(e)s comparativement à un autre milieu de travail non aligné sur les heures facturables (Gleixner & Aucoin, 2015; James, 2017; Schiltz, 1999). Cette réalité serait particulièrement vraie pour les femmes où les heures facturables pourraient représenter un obstacle (James, 2017) alors que les responsabilités familiales incombent encore davantage aux femmes (Gleixner & Aucoin, 2015). En effet, les cabinets qui adoptent le modèle d'affaires des heures facturables mettent généralement beaucoup de pression afin que les objectifs soient atteints. Conséquemment, cela entraînerait un allongement des heures travaillées, duquel découlerait une pression accrue sur la sphère familiale, alimentant ainsi le conflit travail-vie personnelle. Le modèle d'affaires des heures facturables a donc de nombreuses répercussions potentielles, dont la difficulté de retenir les femmes avocates au sein des cabinets privés (James, 2017).

Cela étant dit, si quelques études portant sur la profession d'avocat présentent celle-ci comme à haut risque de vivre de la détresse psychologique (p. ex., Cadieux et al., 2019), peu de travaux se sont penchés sur les facteurs spécifiques qui distinguent les hommes et les femmes sur le plan de cette détresse au sein de la profession juridique. Considérant les enjeux de santé mentale chez les avocat(e)s – dont le modèle d'heures facturables –, la féminisation de la profession et l'effet du genre sur la santé mentale, il importe de mettre en lumière les distinctions entre les femmes et les hommes quant aux déterminants de la détresse psychologique au sein de la profession juridique. Bref, en réaction à ces lacunes de la documentation scientifique, la présente étude poursuivra deux principaux objectifs à travers un devis quantitatif. Premièrement, celui de mesurer et de quantifier

les déterminants (facteurs de risque et de protection) à l'origine de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec, tout en tenant compte de l'impact direct du modèle d'affaires axé sur les heures facturables, et comparer ces déterminants selon le genre. Deuxièmement, celui d'évaluer le rôle modérateur des heures facturables sur la relation entre les stressseurs issus du travail et de la vie hors travail et la détresse psychologique chez avocat(e)s et comparer le rôle modérateur selon le genre. Ultimement, l'étude tentera de répondre aux questions suivantes : 1) Quels sont les déterminants de la détresse psychologique chez les femmes avocates membres du Barreau du Québec, et ce, comparativement à leurs homologues masculins?; 2) Quelle est la contribution spécifique (directe et indirecte) du modèle d'affaires axé sur les heures facturables dans l'explication de la détresse psychologique des femmes et des hommes avocat(e)s québécois(es)?

DEUXIÈME CHAPITRE

ÉTAT DES CONNAISSANCES

Ce deuxième chapitre fera tout d'abord état des modèles théoriques traditionnels en stress professionnel et des modèles d'intervention en stress au travail existants dans la littérature. Par la suite, l'état des connaissances quant aux différents facteurs de stress au travail, et ce, autant sur le plan organisationnel, hors travail qu'individuel sera abordé. Ensuite, l'état des connaissances sur la situation des avocat(e)s sera traité pour finalement en arriver à la littérature existante sur la spécificité de la réalité des femmes avocates. Finalement, le modèle théorique ainsi que les questions et les objectifs de recherche qui en découlent et les limites seront présentés.

2.1 Modèles théoriques traditionnels en stress professionnel et modèles d'intervention en stress au travail

Depuis les 40 dernières années, plusieurs modèles théoriques en stress professionnel sont apparus dans la littérature. Dans le présent mémoire, l'accent sera mis sur le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979), le modèle « demande-contrôle-soutien » de Karasek et Theorell (1990), le modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996) et la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989). Par la suite, un bref survol des modèles d'intervention en stress au travail sera fait pour ainsi lier le côté théorique au côté pratique.

2.1.1 Modèle « demande-contrôle » (Karasek, 1979). Le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) est un modèle interactionniste bidimensionnel duquel découle un outil, le *Job Content Questionnaire* (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, & Amick, 1998), encore largement utilisé pour évaluer le stress dans les organisations. Le modèle de Karasek (1979) démontre la relation entre les demandes psychologiques (« *job demand* ») et la latitude décisionnelle (« *job control* »). L'interaction de ces deux dimensions prédirait la charge mentale (« *job strain* ») d'un individu.

La première dimension, les demandes psychologiques, réfère à la réalisation des tâches. Il est donc question de la charge de travail et des contraintes organisationnelles (p. ex., intensité et quantité de travail, temps disponible d'exécution, tâches interrompues) et les demandes peuvent être quantitatives et qualitatives. La deuxième dimension, la latitude décisionnelle, réfère à la

possibilité de contrôle d'un individu dans l'exécution de son travail. La latitude décisionnelle comporte deux sous-dimensions, soit l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences. L'autonomie décisionnelle désigne la marge de manœuvre dans l'organisation des tâches d'un individu et sa participation aux décisions, tandis que l'utilisation des compétences réfère à la possibilité d'utiliser et de développer ses compétences (Karasek, 1979).

Le modèle développé par Karasek (1979), tel que présenté à la Figure 1, se décompose en quatre situations possibles.

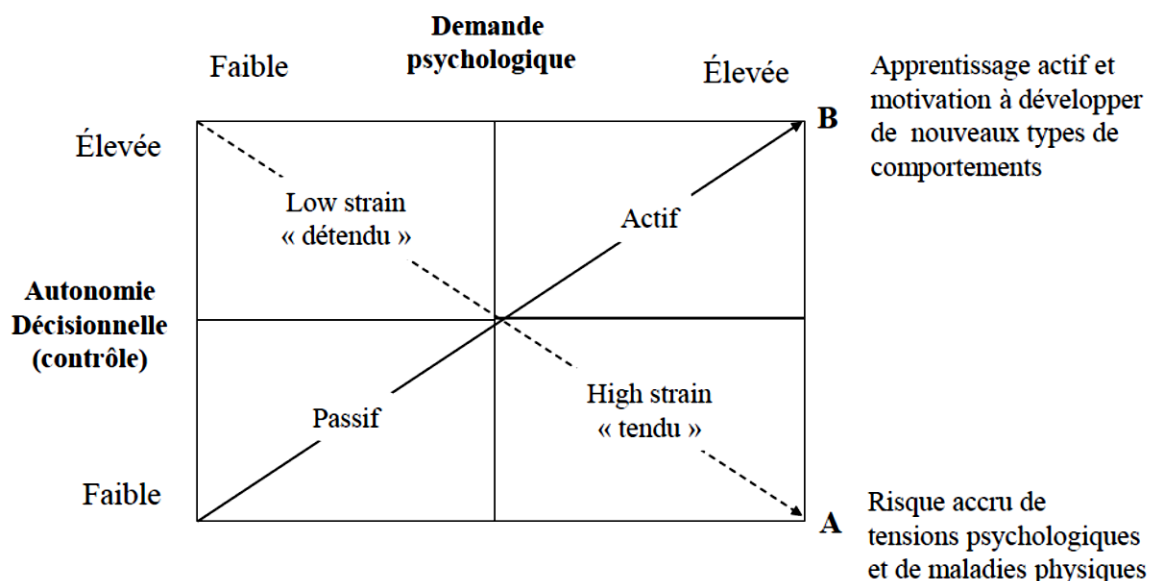


Figure 1. Modèle « demande-contrôle » (Karasek & Theorell, 1990).

La première situation fait référence au fait d'avoir des demandes psychologiques élevées avec une faible autonomie décisionnelle et est associée à un travail tendu ou surchargé (« *high strain* »). Cette première situation est associée à un plus grand risque de vivre de l'insatisfaction au travail, des tensions psychologiques et des maladies (p. ex., dépression, troubles du sommeil, anxiété) (Karasek, 1979). La seconde situation fait référence au fait d'avoir des demandes psychologiques et une latitude décisionnelle élevées et est associée à un travail actif. Cette seconde situation rendrait l'individu dynamique et motivé (Karasek, 1979). La troisième situation est le fait d'avoir peu de demandes psychologiques avec une grande latitude décisionnelle, ce qui amène une situation de travail détendue (« *low strain* »). Finalement, la quatrième situation est le fait d'avoir peu de demandes psychologiques et peu de latitude décisionnelle, ce qui est associé avec une

situation de travail passive. Le modèle « demande-contrôle » schématise également deux diagonales qui représentent les principales hypothèses de Karasek (1979). La diagonale A, représentée dans la Figure 1 par des pointillés, est l'axe de tension (« *strain diagonal* ») et explique les tensions psychologiques et les maladies physiques possibles qui découlent des situations « *low strain* » et « *high strain* » (Karasek, 1979). La diagonale B est l'axe d'apprentissage et explique la probabilité d'apprentissage et d'une motivation accrue en fonction des situations « travail passif » et « travail actif ». Comme mentionné précédemment, le travail actif serait d'ailleurs associé à un profil d'individus dynamiques et motivés. Cependant, cette seconde diagonale n'a fait l'objet que de peu d'études de validation dans la littérature.

Quelques années plus tard, Karasek lui-même ainsi que Johnson et Hall (1988) ont souligné que la variable du soutien social manquait au modèle de 1979. C'est donc en raison de cette limite qu'est né le modèle tridimensionnel de Karasek et Theorell (1990).

2.1.2 Modèle « demande-contrôle-soutien » (Karasek & Theorell, 1990). Karasek et Theorell (1990) ont ajouté une troisième variable au modèle de Karasek (1979), ce qui a donné lieu au modèle « demande-contrôle-soutien ». Dans ce modèle, le soutien social est vu comme une variable modératrice entre les demandes psychologiques et le niveau de latitude décisionnelle. À cet égard, si un individu a des demandes élevées et une faible latitude décisionnelle, donc en présence d'une situation « *high strain* », mais qu'il a un soutien social élevé de son supérieur ou de ses collègues, il y aura diminution du stress perçu (Karasek & Theorell, 1990). À l'inverse, si l'individu est en situation de « *high strain* », mais qu'il n'a aucun soutien social ou que celui-ci est faible, l'individu vivra un plus grand stress (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990). Le soutien social est donc une ressource importante et comprend entre autres le soutien instrumental, le soutien informationnel et le soutien émotionnel.

Plusieurs critiques ont été avancées par rapport au modèle de Karasek et Theorell (1990). Tout d'abord, Kristensen (1995) mentionne que Karasek et Theorell (1990) négligent les relations de pouvoir qui auraient pourtant une influence sur le niveau de stress. De plus, l'influence du soutien social semble inconstante dans plusieurs études (Häusser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Par ailleurs, la simplicité du modèle a été critiquée, car le modèle ne prend en compte que trois dimensions pour décrire l'environnement psycho-social, ce qui serait bien peu (Kristensen, 1995). Dans le même ordre d'idées, ces modèles (Karasek, 1979;

Karasek & Theorell, 1990) négligent les facteurs individuels (p. ex., stratégies de *coping*, personnalité) et les facteurs hors travail qui pourraient pourtant expliquer le fait de vivre du stress (Cadieux, 2012; Cadieux & Marchand, 2014b; Kristensen, 1995; Van der Doef & Maes, 1999). Finalement, il importe de mentionner que les modèles ne prennent pas en compte tous les contextes professionnels. Par exemple, le fait d’être un professionnel réglementé est associé avec niveau de contrôle élevé et de nombreuses demandes psychologiques, ce qui devrait entraîner un niveau restreint de charge mentale (« *job strain* »). Or, le fait d’être un professionnel réglementé semble plutôt être corrélé avec des niveaux élevés de stress et ceci est d’ailleurs cohérent avec les travaux de Cadieux (2012) et Cadieux et Marchand (2014a).

2.1.3 Modèle « effort-récompense » (Siegrist, 1996). Le modèle « effort-récompense » ou « *effort-reward imbalance model* » de Siegrist (1996) postule qu’un déséquilibre, ou l’absence de réciprocité entre les coûts (efforts) et les gains (récompenses), engendre une détresse psychologique et des problèmes de santé. Le déséquilibre entre les efforts et les récompenses, tel qu’illustré dans la Figure 2, mène à une dégradation de l’estime et entraîne des conséquences pour la santé mentale (p. ex., troubles dépressifs, épuisement professionnel) et la santé physique (p. ex., maladies cardio-vasculaires, maladies artérielles) (Siegrist, 1996, 2002).

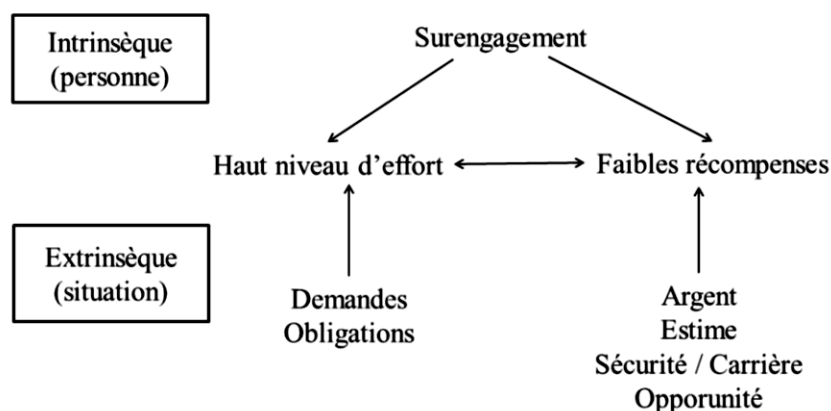


Figure 2. Modèle « Effort-Récompense » (Traduction de Siegrist, 1996).

Dans son modèle, Siegrist (1996) distingue deux types d’efforts : extrinsèque et intrinsèque. Les efforts extrinsèques réfèrent aux exigences de travail (p. ex., contraintes de temps,

responsabilités, charge de travail, effort physique). Les efforts intrinsèques, également nommés surinvestissement, réfèrent aux attitudes et aux motivations qui proviennent de l'individu lui-même. Les efforts intrinsèques proviennent d'un besoin de dépassement et d'un besoin excessif d'être estimé et cette composante du modèle est corrélée avec une plus grande probabilité de vivre un stress émotionnel. Les récompenses, quant à elles, se segmentent en trois et font référence aux gains pécuniaires, à l'estime reçue des collègues ou du supérieur et au contrôle sur son statut professionnel (opportunité de carrière et sécurité d'emploi).

Certaines limites ont cependant été soulevées quant au modèle de Siegrist (1996). Tout d'abord, contrairement aux modèles de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990), le modèle de Siegrist ne prend pas en compte la variable de l'autonomie alors que cette dernière s'est révélée comme ayant un impact dans le fait de vivre du stress (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). De plus, l'hypothèse découlant de la composante intrinsèque, qui suppose qu'un individu avec un fort niveau de surengagement est plus à risque de vivre du stress lorsqu'il y a un déséquilibre « effort-récompense » (Siegrist, 1996), n'a été que peu appuyée dans la littérature (Kinman & Jones, 2007). Par ailleurs, le modèle de Siegrist (1996) ne tient en compte qu'un nombre restreint de ressources (gains pécuniaires, estime reçue des collègues ou du supérieur et contrôle sur son statut professionnel) alors que plusieurs types d'emploi requièrent d'autres ressources (Bakker & Demerouti, 2007). Comme les modèles de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990), le modèle « effort-récompense » (Siegrist, 1996) focalise son attention sur un nombre restreint de variables, qui sont plus spécifiques au contexte de travail, et ne prend pas en compte les facteurs individuels ou hors travail qui pourraient pourtant expliquer le fait de vivre du stress (Cadieux, 2012; Cadieux & Marchand, 2014b). Finalement, il semble difficile d'appliquer le modèle de Siegrist (1996) – il en est de même pour les modèles de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990) - dans le contexte des professions réglementées. Alors qu'un professionnel réglementé jouit de récompenses pouvant être qualifiées d'enviables (p. ex., bon salaire, bon statut) en fonction des efforts fournis, celui-ci devrait jouir d'une bonne santé mentale. Or, comme mentionné précédemment, le fait d'être un professionnel réglementé semble être corrélé avec des niveaux élevés de stress (Cadieux 2012; Cadieux & Marchand, 2014a).

2.1.4 Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989). La théorie de la conservation des ressources (communément désignée sous l'acronyme COR; Hobfoll, 1989)

postule que lorsqu'un individu perçoit ce qu'il valorise comme étant menacé, il est plus enclin à vivre des tensions psychologiques. La notion d'évaluation de ses ressources est donc importante dans la théorie COR. Par exemple, un individu qui porte son regard sur les gains possibles plutôt que sur les pertes potentielles aura tendance à avoir une meilleure santé psychologique (Hobfoll, 1989). Pour Hobfoll, les tensions psychologiques surviendraient lors de trois situations possibles, c'est-à-dire lorsqu'il y a une menace de perte, une perte réelle ou un manque de ressources à la suite de la dépense de ses ressources. Dans la théorie COR, le but de l'individu, non seulement afin d'éviter de vivre du stress, mais également dans le but de vivre du bien-être, est donc de conserver, protéger et acquérir des ressources. Selon la définition de Hobfoll (1989, 2001), les ressources sont des choses qui sont valorisées par l'individu et sont regroupées en quatre catégories, soit 1) les objets qui sont associés au statut socio-économique et qui prennent de la valeur dans leur utilité, leur rareté ou leur symbolique (p. ex., maison, voiture), 2) les conditions de vie (p. ex., mariage, ancienneté), 3) les caractéristiques personnelles (p. ex., traits de personnalité, compétences) et 4) les ressources énergétiques qui peuvent être échangées contre d'autres ressources (p. ex., temps, argent).

Deux principes guident la théorie de la conservation des ressources. Premièrement, le principe de la primauté de la perte des ressources (« *primacy of resource loss* ») stipule que le fait de perdre des ressources serait plus dommageable et saillant pour l'individu que le fait de gagner des ressources. Par exemple, l'individu qui perd son salaire vit un plus grand préjudice que s'il a un gain de rémunération identique. Deuxièmement, le principe de l'investissement des ressources (« *resource investment* ») veut que l'individu ait tendance à « investir des ressources afin de se protéger contre la perte de ressources, de récupérer des pertes et de gagner des ressources » (Hobfoll, 2001, traduction libre, p. 349). Bref, l'individu investira des ressources afin d'éviter des futures pertes de ressources (Hobfoll, 2001). Un certain nombre de corollaires rattachés aux deux principes sont proposés, soit :

1. Moins un individu a de ressources, plus il risque de subir des pertes. Au contraire, plus un individu a de ressources, plus il risque de faire des gains de ressources.
2. Une première perte de ressources risque d'entraîner de futures pertes de ressources, appelées spirales de perte (« *loss spirals* »). Au contraire, des gains de ressources risquent davantage de mener à des gains dans le futur, appelé spirales de gain (« *gain spirals* »).

3. Lorsqu'un individu manque de ressources, cela entraîne des comportements défensifs afin de conserver les ressources restantes.

Finalement, la notion de remplacement est aussi importante dans la théorie COR et stipule que, lorsqu'une perte de ressources survient, l'individu aurait tendance à compenser par le remplacement direct ou indirect (Hobfoll, 1989). Par exemple, dans le cas d'un remplacement direct, un individu qui vit un divorce aura tendance à se remarier pour pallier la perte. Dans le cas d'un remplacement indirect, un individu qui vivrait une perte d'estime au travail pourrait par exemple tenter de gagner de l'estime dans d'autres sphères de sa vie.

Depuis les 25 dernières années, la théorie COR est énormément citée dans la littérature pour comprendre le stress en milieu organisationnel (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014). Malgré tout, certaines limites ont été adressées à la théorie de Hobfoll (1989, 2001). Les critiques ont principalement trait à la notion de « ressource ». Tout d'abord, la notion de valeur est critiquée (Halbesleben et al., 2014). En effet, Hobfoll (1989) stipule que la façon dont un individu perçoit la valeur d'une ressource occasionnera plus ou moins de stress chez celui-ci. Or, cette stipulation implique donc que presque tout peut être considéré comme une ressource, cela dépend simplement de la valeur qu'un individu attribue à un objet, une condition, etc. Il y a donc un flou quant à la définition d'une ressource. De plus, la théorie COR n'explore que peu le processus derrière la conservation des ressources. Par exemple, il n'y a qu'une compréhension partielle quant au mécanisme qui pousse un individu à investir des ressources afin d'en acquérir de nouvelles (Halbesleben et al., 2014). Finalement, Halbesleben et ses collègues (2014) ont posé une limite quant à la mesure des ressources dans les recherches des 25 dernières années. En effet, il y a une inconsistance dans la façon de mesurer les ressources. Cependant, il importe de mentionner que contrairement aux modèles précédents (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996), la théorie COR s'applique à plusieurs contextes professionnels et prend en compte les ressources personnelles.

Finalement, les modèles en stress au travail présentés précédemment, bien qu'ils soient encore abondamment utilisés dans les organisations, restent très théoriques. Il importe donc de souligner le fait qu'il existe des modèles d'intervention en stress au travail qui ont un côté plus pratique pour les organisations. Selon Harvey et ses collègues (2006), qui ont répertorié plusieurs

stratégies d'intervention, les modèles d'intervention se scinderaient en deux types, soit les modèles axés sur le processus et les modèles axés sur le contenu. Les modèles axés sur le processus mettent l'accent sur le processus lui-même, c'est-à-dire qu'ils s'attardent aux étapes de mise en place d'une intervention sur le stress. Les modèles liés au processus, sans ignorer complètement les autres processus organisationnels, focalisent sur la problématique liée au stress (Harvey et al., 2006). Les modèles axés sur le contenu, quant à eux, mettent l'accent sur les composantes du poste de travail, du travailleur ou de l'organisation devant être modifiées pour ainsi agir sur la problématique à l'origine du stress.

2.2 Modèle général d'analyse de la santé mentale (Marchand, 2004)

Trois des modèles présentés précédemment (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996) surdéterminent la place du travail dans l'explication de la détresse psychologique, tandis que le modèle de Hobfoll (1989) n'avait qu'une définition floue de la composante « ressources » de son modèle. C'est donc pour cette raison que le modèle général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004) est ici présenté. Ce modèle a d'ailleurs inspiré le modèle conceptuel qui sera proposé plus bas dans le présent mémoire.

Marchand (2004) s'inspire de deux théories afin de présenter son modèle général d'analyse de la santé mentale. Il s'inspire des approches sociologiques micro-macro (Alexander, 1987; Münch & Smelser, 1987; Ritzer, 1996) et des théories agent-structure (Archer, 1995; Giddens, 1987) avec des notions de la théorie du stress social (Pearlin & Schooler, 1978; Pearlin, 1999) afin d'expliquer la relation qu'à un individu avec les différents niveaux et structures de son environnement. Le modèle de Marchand (2004) s'inscrit donc dans une perspective plus large que seulement l'environnement de travail pour comprendre la détresse psychologique.

Le modèle général d'analyse de la santé mentale, présenté à la Figure 3, postule que « le développement, l'apparition ou l'aggravation des problèmes de santé mentale chez les travailleurs et les travailleuses résultent des contraintes et des ressources engagées dans l'action conjointement par trois grands niveaux de représentation de la vie en société » (Marchand, 2004, p. 85), soit le niveau macro, méso et micro.

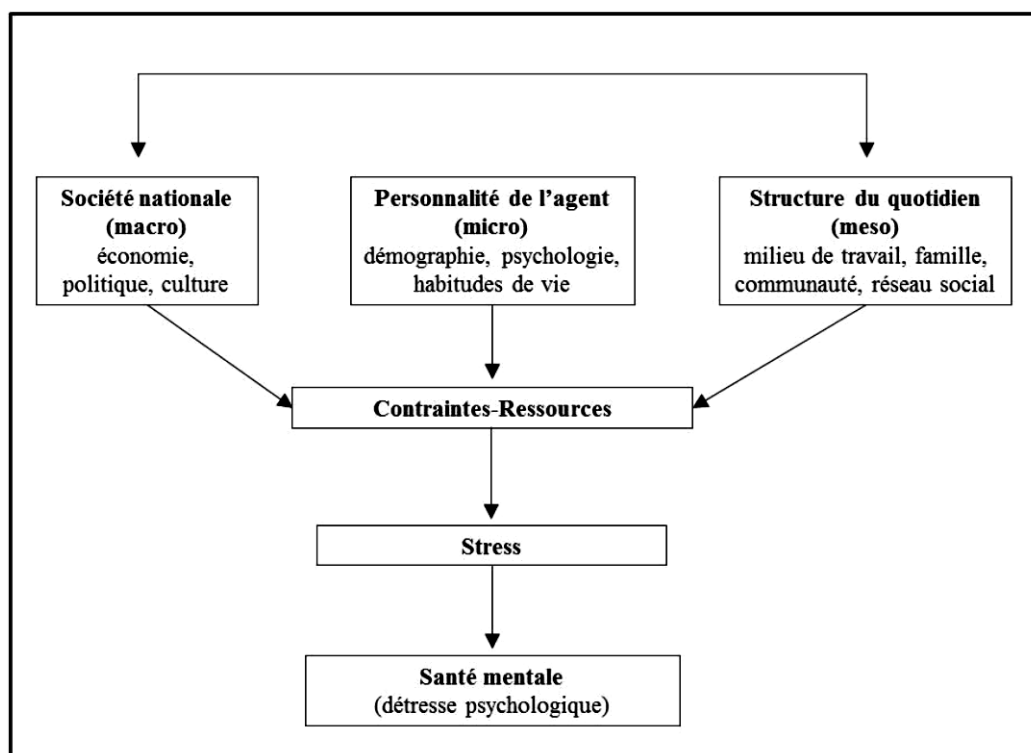


Figure 3. Modèle général d'analyse de la santé mentale (Marchand, 2004).

Dans ce modèle, les ressources sont vues comme un élément protecteur pour l'individu et englobent le *coping*, le soutien social et le contrôle, des éléments liés à la capacité de l'individu selon la théorie du stress social (Pearlin, 1999), mais également des éléments présents à tous les niveaux et les structures de l'environnement comme des horaires flexibles ou une grande latitude décisionnelle dans le milieu de travail. Les contraintes sont quant à elles vues comme des stressors et peuvent affecter l'adaptation de l'individu. Il est question d'un déséquilibre des systèmes physiologique et psychique qui entraîne des conséquences sur les plans comportemental, physique et psychologique (Marchand, 2004). Plus les contraintes sont nombreuses et fortes, plus l'individu risque de vivre un haut niveau de détresse psychologique. Finalement, le modèle de Marchand (2004) mentionne qu'il y a un effet d'interaction entre les ressources et les contraintes.

Il importe maintenant de définir les trois grands niveaux de représentations de la vie en société du modèle général d'analyse de la santé mentale.

Le niveau macro réfère aux structures économiques (p. ex., taux de chômage), politiques (p. ex., réduction de la protection sociale dispensée par l'État) et culturelles (p., ex., société basée sur l'individualisme et l'autonomie) et au système de stratification (division de la société en classes sociales), de diversification et d'intégration sociale de la société nationale (Marchand, 2004).

Le niveau méso réfère aux structures du quotidien, c'est-à-dire les cadres, les environnements et les systèmes sociaux. Plus précisément, il est question du milieu de travail (p. ex., tâches, conditions de travail, organisation du travail), de la famille (p. ex., monoparentalité, conflit, situation économique), du réseau social (p. ex., taille, soutien reçu) et la communauté locale (p. ex., village, quartier, conditions socio-économiques, services disponibles) (Marchand, 2004).

Finalement, le niveau micro réfère à la personnalité de l'individu et assume que celle-ci influence la santé mentale via les ressources et les contraintes en raison notamment des traits de personnalité (p. ex., rigide, anxieux, flexible) et des habitudes de vie (p. ex., tabagisme, pratique d'un sport). Les dimensions de la personnalité peuvent être autant des éléments protecteurs (ressources) ou des stressseurs (contraintes) (Marchand, 2004).

Contrairement aux modèles présentés précédemment, le modèle de Marchand (2004) « insiste fortement sur la nécessité de tenir compte simultanément des diverses dimensions de la vie en société et de la personnalité des individus pour comprendre le rôle spécifique des contraintes-ressources du travail comme facteur de stress pouvant influencer la détresse psychologique » (Marchand, 2004, p. 311).

2.3 Facteurs explicatifs du stress

Il existe plusieurs facteurs qui expliquent le stress vécu chez les individus. La prochaine section fera donc état de différents facteurs explicatifs du stress selon les trois niveaux suivants : organisationnel, hors travail et individuel.

2.3.1 Facteurs organisationnels. La littérature dénombre généralement quatre grandes dimensions en ce qui a trait aux facteurs organisationnels qui expliquent le fait de vivre du stress chez un individu. Il y a la conception des tâches qui englobe l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences. Il y a les relations sociales où il est question du soutien du supérieur et du soutien des collègues. Les demandes liées au travail (psychologique, émotionnelle, contractuelle et physique) comptent également parmi l'une des dimensions. Finalement, les gratifications, qui tiennent notamment compte de la reconnaissance, de la sécurité d'emploi et du salaire, font partie des facteurs explicatifs du stress au travail.

2.3.1.1 Conception des tâches. La conception des tâches désigne l'organisation d'une série de tâches et fait référence aux tâches comme telles, mais également à l'ordre, au nombre et à la façon de réaliser ces tâches afin de parvenir à un but attendu. Il sera ici question de l'autonomie décisionnelle et de l'utilisation des compétences, deux concepts qui se dégagent de la littérature comme ayant une incidence sur le niveau de stress vécu au travail et qui sont les sous-concepts de la latitude décisionnelle (« *job control* ») dans le modèle de Karasek (1979) et le modèle de Karasek et Theorell (1990). Il importe de mentionner que l'autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences sont mesurées d'une seule façon dans les modèles de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990), soit l'échelle qui mesure la latitude décisionnelle. Cependant, cette échelle a fait l'objet de critiques, car pour certains auteurs, les deux sous-concepts seraient différents et devraient donc être mesurés à l'aide de deux échelles de mesure distinctes (De Jonge, Reuvers, Houtman, Bongers, & Kompier, 2000).

Plusieurs études sont parvenues à démontrer une corrélation entre le fait d'avoir un faible contrôle (« *job control* ») et le fait de vivre de la détresse psychologique (Nieuwenhuijsen, Bruinvels, & Frings-Dresen, 2010) et le fait de vivre de l'épuisement émotionnel, une dimension de l'épuisement professionnel (Aronsson et al., 2017). D'autres études ont établi un lien entre le fait d'avoir une grande latitude décisionnelle et le fait de ne pas vivre de symptômes dépressifs (Theorell et al., 2015). Le fait d'avoir une grande latitude décisionnelle serait donc un facteur de protection contre les symptômes dépressifs.

Plus spécifiquement, l'autorité décisionnelle, sous-concept de la latitude décisionnelle, désigne la marge de manœuvre d'un individu dans l'organisation et l'exécution de ses tâches et au pouvoir de participation aux décisions se rattachant à ses tâches (Karasek, 1979). L'autorité décisionnelle est liée positivement à la satisfaction au travail (De Jonge et al., 2000) et une grande autorité décisionnelle est également protectrice de potentiels troubles de santé mentale (Mausner-Dorsch & Eaton, 2000). De Jonge et ses collègues (2000) ont également démontré un lien entre une faible autonomie décisionnelle et le fait de vivre des symptômes dépressifs et le fait d'avoir des problèmes de santé psychosomatiques. Cependant, une étude de Marchand, Demers et Durand (2005a) n'a pas démontré un lien significatif entre l'autonomie décisionnelle et le fait de vivre des problèmes liés au stress.

Finalement, l'utilisation des compétences, quant à elle, réfère à la possibilité d'utiliser et de développer ses compétences (Karasek, 1979). Ce sous-concept de la latitude décisionnelle est lui

aussi corrélé positivement avec la satisfaction au travail (De Jonge et al., 2000). Toujours selon De Jonge et ses collègues (2000), l'utilisation des compétences serait négativement corrélée avec le fait de vivre de l'épuisement émotionnel. Cependant, l'utilisation des compétences, contrairement à l'autonomie décisionnelle, n'est pas liée au fait de vivre de la dépression (De Jonge et al., 2000). De plus, il importe de mentionner que Marchand, Demers et Durand (2006a) ont révélé une relation curvilinéaire en « J » avec la détresse psychologique, ce qui laisse sous-entendre qu'à partir d'un certain seuil, l'utilisation accrue des compétences entraînerait de la détresse psychologique. Bien qu'il serait intéressant d'avoir plus d'études, cette relation curvilinéaire en « J » pourrait s'expliquer par le fait qu'un individu qui utilise ses compétences de façon accrue est énormément sollicité et doit constamment développer ses compétences, ce qui générerait de la détresse psychologique puisque le travailleur ne pourrait capitaliser sur une certaine routinisation du travail (Marchand et al., 2006a).

2.3.1.2 Relations sociales. Les relations sociales sont omniprésentes dans la sphère du travail. Dans la littérature, la contribution qu'a le soutien social, que ce soit par les collègues ou par le supérieur, est très souvent étudiée. Cette dimension, soit le soutien social, est d'ailleurs intégrée au modèle de Karasek et Theorell (1990). Dans plusieurs études, un faible soutien social est associé au fait de vivre de l'épuisement émotionnel (Aronsson et al., 2017; De Jonge et al., 2000), de vivre des symptômes dépressifs (De Jonge et al., 2000; Theorell et al., 2015) et de vivre de la détresse psychologique (Bourbonnais, Brisson, Malenfant, Vézina, 2005). De plus, le soutien social est corrélé positivement avec la satisfaction au travail (De Jonge et al., 2000).

Plus spécifiquement, le soutien du supérieur est lié négativement au fait de vivre de l'épuisement émotionnel (Aronsson et al., 2017) et de la détresse psychologique (Dompierre, Lavoie, Pérusse, 1993; Nieuwenhuijsen, Bruinvels, & Frings-Dresen, 2010). Le soutien des collègues, quant à lui, est lié négativement au fait de vivre de l'épuisement émotionnel (Aronsson et al., 2017). Cependant, deux études menées par Boren (2013, 2014) ont permis de mettre en lumière que le fait de ruminer avec un ou des collègues pouvait venir miner la santé mentale et mener à de l'épuisement professionnel ou du stress plutôt que de jouer un rôle protecteur. La co-rumination aurait donc un effet modérateur entre le soutien des collègues et le niveau d'épuisement émotionnel (Boren, 2013) et le soutien des collègues et le stress perçu (Boren, 2014). Ces études sont cohérentes avec l'étude menée par De Jonge et ses collègues (2000) qui mettait en lumière

une relation en « U » entre le soutien social et l'épuisement émotionnel et entre le soutien social et la dépression. Cette forme en « U » laisse sous-entendre qu'à un certain seuil, un soutien social trop élevé peut mener à vivre de l'épuisement émotionnel et des symptômes dépressifs.

2.3.1.3 Demandes. Les demandes représentent les obligations imposées par le contexte au travail auxquelles doivent faire face les travailleurs. Il existe quatre types de demandes (psychologique, émotionnelle, contractuelle et physique) et celles-ci seraient susceptibles de générer du stress chez l'individu.

Certaines études ont démontré un lien entre les *demandes psychologiques* élevées (p. ex., travail frénétique, répondre à des demandes conflictuelles, ambiguïté des rôles, surcharge de travail) et le fait de vivre de la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 2005; Marchand & Blanc, 2011; Marchand, Demers, & Durand, 2005a; Nieuwenhuijsen, Bruinvels, & Frings-Dresen, 2010; Parent-Lamarche & Marchand, 2010), des symptômes dépressifs (Theorell et al., 2015), de l'épuisement émotionnel (Aronsson et al., 2017) et du cynisme (une sous-dimension de l'épuisement professionnel) (Aronsson et al., 2017; De Jonge et al., 2000). Cependant, certaines études ne sont pas parvenues à établir un lien entre les demandes psychologiques et la détresse psychologique (Marchand, Demers, & Durand, 2005b; Niedhammer, Chastang, David, Barouhiel, & Barrandon, 2006).

Les *demandes émotionnelles* s'apparentent à « un effort émotionnel important [où] les individus doivent entrer en relation de proximité avec les clients et sont exposés à la souffrance d'autrui » (Cadieux, 2012). Les demandes émotionnelles (p. ex., être confronté à des choses bouleversantes, subir des attaques personnelles, recevoir des menaces) surviennent donc surtout dans les emplois qui exigent de travailler avec la clientèle. Il existe une relation positive entre les demandes émotionnelles et la détresse psychologique (Bültmann, Kant, Van Den Brandt, & Kasl, 2002; Jimmieson, Tucker, & Walsh, 2017) et l'épuisement professionnel (Aronsson et al., 2017; Jimmieson, Tucker, & Walsh, 2017; Johannessen, Tynes, & Sterud, 2013). La latitude décisionnelle modérerait la relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement émotionnel (Vegchel, De Jonge, Söderfeldt, Dormann, & Schaufeli, 2004).

En ce qui a trait aux *demandes contractuelles* (p. ex., nombre d'heures travaillées, horaire de travail irrégulier), les études sont équivoques. Une étude de Marchand et ses collègues (2005a) montre l'impact des horaires irréguliers de travail (p. ex., quart de travail de nuit) sur la vie familiale

et qui génère de la détresse psychologique. Cependant, certaines études ne parviennent pas à démontrer ce lien (Bourbonnais et al., 2005; Marchand et al., 2006). En ce qui a trait au nombre d'heures travaillées, certaines études démontrent un lien avec le fait de vivre de la détresse psychologique (Cadieux, 2012; Cadieux et Marchand, 2015; Parent-Lamarche & Marchand, 2010) tandis que d'autres études ne parviennent pas à démontrer ce lien (Marchand et al., 2005b, 2006).

Finalement, les *demandes physiques* (p. ex., bruits, température, produits toxiques, efforts individuels pour faire ses tâches) sont susceptibles de générer de la détresse psychologique. L'étude de Marchand et ses collègues (2005a) a d'ailleurs montré un lien significatif entre les demandes physiques et la détresse psychologique tandis qu'une autre étude de Marchand et ses collègues (2005b) n'est pas parvenue à démontrer ce lien. Ce lien non significatif pourrait cependant s'expliquer par le fait que les chercheurs n'ont utilisé qu'un item pour mesurer les demandes physiques ce qui limite la validité de la mesure.

2.3.1.4 Gratifications. Il existe plusieurs types de gratifications (p. ex., reconnaissance, sécurité d'emploi, salaire, opportunités d'emploi) souvent segmentés en fonction de leur nature intrinsèque ou extrinsèque. De façon générale, les études montrent un lien significatif entre un déséquilibre effort-récompense, qui s'apparente au modèle effort-récompense de Siegrist (1996), et des symptômes dépressifs (Theorell et al., 2015), de l'épuisement émotionnel (Aronsson et al., 2017) et de la détresse psychologique (Nieuwenhuijsen, Bruinvels, & Frings-Dresen, 2010). Plus spécifiquement, l'insécurité d'emploi est associée au fait de vivre de l'épuisement professionnel (Aronsson et al., 2017), des symptômes dépressifs (Theorell et al., 2015) et de la détresse psychologique (Marchand & Blanc, 2011). Le salaire n'aurait quant à lui que peu d'influence sur la santé mentale des travailleurs (Marchand et al., 2005a).

2.3.2 Facteurs hors travail. Il existe plusieurs facteurs hors travail qui sont susceptibles de générer du stress. Il y a notamment le statut matrimonial, le statut parental, la situation économique du ménage et le soutien social hors travail qui peuvent être des facteurs de risque, ou au contraire, des facteurs de protection contre le stress.

2.3.2.1 Statut matrimonial. Le fait d'être marié s'associerait à un niveau de détresse psychologique plus faible (Cadieux, 2012; Marchand et al., 2005a; Mausner-Dorsch & Eaton,

2000; McDonough, 2000; Parent-Lamarche & Marchand, 2010; Ross, Mirowsky, & Goldsteen, 1990; Vermeulen & Mustard, 2000), à une meilleure santé physique et à un taux de mortalité plus faible (Ross et al., 1990), et ce, comparativement aux personnes seules, divorcées, séparées ou veuves. Contrairement aux personnes mariées, les personnes qui ne sont pas mariées sont plus enclines à vivre une dépression, de l'anxiété et elles ont davantage de problèmes de santé physique (Ross et al., 1990). Cette situation s'explique notamment par trois raisons. Premièrement, le fait de vivre avec une personne amène des privilèges et des obligations au sein du foyer et ces obligations viendraient créer un sens de sécurité et d'appartenance (Ross et al., 1990). Deuxièmement, une personne mariée est susceptible d'avoir un soutien social directement auprès de son ou de sa conjoint(e). Ce soutien social comprend notamment le soutien émotionnel qui se définit par le « sentiment d'être pris en charge, aimé, estimé et valorisé en tant que personne et d'avoir quelqu'un qui se soucie de vous et de vos problèmes » (Ross et al., 1990, traduction libre, p. 1062). Les personnes mariées peuvent ainsi compter sur le soutien et la compréhension de l'autre. Troisièmement, le fait d'être marié est généralement associé avec une situation économique plus favorable au sein du ménage. Ces trois situations sont des éléments qui sont susceptibles de protéger contre les problèmes de santé mentale et physique (Ross et al., 1990).

Cependant, bien que le fait d'être en couple puisse prévenir certains problèmes de santé mentale, le fait de vivre des tensions dans son couple est associé à un niveau de détresse psychologique plus élevé (Almeida & Kessler, 1998; Cadieux, 2012; Marchand et al., 2005a, 2006; Parent-Lamarche, 2008). Ainsi, l'effet protecteur du statut matrimonial pour la santé mentale s'observerait pour autant qu'il n'y ait pas de tension entre les conjoints.

2.3.2.2 Statut parental. Certaines études tendent à démontrer que le fait d'avoir des enfants en bas âge, soit de 0 à 5 ans, serait un élément protecteur contre la détresse psychologique (Cadieux, 2012; Marchand et al., 2005b). Ce résultat s'expliquerait notamment par la présence d'une meilleure hygiène de vie (Cadieux, 2012). Cependant, tout comme pour le statut matrimonial, la présence de tensions avec les enfants générerait un niveau de détresse plus élevé (Almeida & Kessler, 1998; Cadieux, 2012; Marchand et al., 2005a, 2005b; Parent-Lamarche & Marchand, 2010).

2.3.2.3 Situation économique du ménage. Un statut économique favorable serait associé à un faible niveau de détresse psychologique (Marchand et al., 2006; McDonough, 2000; Parent-Lamarche & Marchand, 2010; Vermulen & Mustard, 2000), donc plus le revenu du ménage augmente, plus la détresse psychologique diminue. Cependant, certaines études ne sont pas parvenues à démontrer une relation significative entre le revenu du ménage et le fait de vivre de la détresse psychologique, et ce, en contrôlant certaines variables (travail, famille, réseau social hors travail et caractéristiques personnelles) (Marchand et al., 2005a, 2005b; Parent-Lamarche, 2008).

2.3.2.4 Soutien social hors travail. Finalement, le soutien social hors travail (p. ex., amis, famille) est susceptible de jouer sur le niveau de détresse psychologique vécu. En effet, certaines études démontrent que la présence d'un soutien social à l'extérieur du travail est associée à un plus faible niveau de détresse psychologique (Bourbonnais et al., 2005; Cadieux, 2012; Marchand & Blanc, 2010; Marchand et al., 2005a, 2005b, 2006; Parent-Lamarche & Marchand, 2010).

2.3.3 Facteurs individuels. Les facteurs individuels sont également susceptibles de jouer sur le fait de vivre de la détresse psychologique. Les facteurs individuels comprennent notamment les habitudes de vie, les traits de personnalité, l'âge et le genre. Ce seront donc les quatre dimensions qui seront traitées ci-après.

2.3.3.1 Habitudes de vie. Les habitudes de vie impactent le niveau de détresse psychologique vécu. Tout d'abord, selon Marchand et ses collègues (2005a, 2010), il existe une association entre le fait de fumer la cigarette et un plus haut risque de vivre de la détresse psychologique. La consommation d'alcool, quant à elle, est également corrélée avec de plus hauts niveaux de détresse psychologique (Booth et al., 2010; Holden, Scuffham, Hilton, Vecchio, & Whiteford, 2010; Marchand, 2004; Marchand et al., 2005a). Cette relation aurait cependant une forme en « U » ou en « J » selon Marchand (2004). En effet, les effets néfastes de la consommation d'alcool n'apparaîtraient qu'à un certain seuil. Avant l'atteinte de ce seuil, la consommation d'alcool diminue plutôt le niveau de stress vécu et améliore certains aspects de la vie d'un individu (p. ex., santé cardiovasculaire, humeur, sociabilité). Ensuite, la consommation de drogues serait aussi associée avec le fait de vivre de la détresse psychologique (Booth et al., 2010; Holden et al., 2010). Finalement, la pratique de l'activité physique est également corrélée avec un plus faible

niveau de détresse psychologique (Marchand & Blanc, 2010; Marchand et al., 2005b; Sonnentag & Jelden, 2009). Cependant, l'étude de Sonnentag et Jelden (2009) a fait ressortir le paradoxe suivant : bien que les individus perçoivent l'activité physique comme étant plus valorisante que les activités à faible effort (p. ex., écouter la télévision), il semblerait que plus ils vivent de contraintes au travail (qui viennent évidemment avec leur lot de stress) plus ils auront tendance à opter pour des activités à faible effort le soir venu.

2.3.3.2 Traits de personnalité. Plusieurs traits de personnalités sont susceptibles de venir jouer sur la façon qu'un individu appréhende et vit les événements et les situations du quotidien. En effet, plusieurs études rapportent que les traits de personnalité peuvent venir expliquer en partie le niveau de détresse psychologique vécu chez un individu.

Tout d'abord, l'*estime de soi*, un concept largement étudié en psychologie, se définit généralement comme « une attitude envers un objet » (Rosenberg, 1965) où une attitude fait ici référence à des idées, des opinions, des faits et des valeurs par rapport au soi. Plusieurs études démontrent un lien entre une faible estime de soi et la présence de symptômes dépressifs (Mäkikangas & Kinnunen, 2003; Paterniti, Niedhammer, Lang, & Consoli, 2002; Rosenberg, 1965; Schonfeld, 2000), l'épuisement professionnel (Janssen, Schaufelie, & Houkes, 1999) et la détresse psychologique (Knowlden, Hackman, & Sharma, 2016). Cependant, d'autres études ne sont pas parvenues à établir un lien significatif entre l'estime de soi et la détresse psychologique (Marchand & Blanc, 2010; Marchand et al., 2005b). Il importe de mentionner que les études qui sont parvenues à établir un lien entre l'estime de soi et le niveau de détresse psychologique ont scindé leur échantillon en deux, c'est-à-dire entre les hommes et les femmes. En effet, selon Mäkikangas et Kinnunen (2003) notamment, il y aurait un effet du sexe lorsque l'estime de soi est mesurée, ce qui expliquerait l'inconsistance dans la littérature. Cette inconsistance s'expliquerait par les rôles culturels liés au genre. En effet, les hommes disposeraient en général de davantage de qualités (p. ex., confiance en soi, compétence perçue de soi) qui sont étroitement liées avec le concept d'estime de soi.

Le *centre de contrôle*, un concept développé par Rotter (1966), se définit comme « la tendance que les individus ont à considérer que les événements qui les affectent sont le résultat de leurs actions ou, au contraire, qu'ils sont le fait de facteurs externes sur lesquels ils n'ont que peu d'influence, par exemple la chance, le hasard, les autres, les institutions ou l'État » (Larose,

Terrisse, & Grenon, 2000). Dans le cas où un individu a tendance à considérer les événements de sa vie comme étant le fruit de ses actions, il est question de centre de contrôle dit interne. Dans le cas contraire, il est plutôt question d'un centre de contrôle dit externe. Ce dernier cas s'associe d'ailleurs avec un niveau plus élevé de détresse psychologique (Kirkcaldy, Shephard, & Furnham, 2002; Marchand & Blanc, 2010; Marchand et al., 2005b; Parent-Lamarche & Marchand, 2010). À l'inverse, les individus avec un centre de contrôle interne auraient moins tendance à vivre des symptômes dépressifs (Gray-Stanley, Muramatsu, Heller, Hughes, Johnson, & Ramirez-Valles, 2010). Finalement, selon Kirkcaldy et ses collègues (2002), les individus ayant un centre de contrôle interne démontrent une plus grande satisfaction au travail et ont une meilleure santé physique.

Le *sentiment de cohésion*, un concept développé par Antonovsky (1987), désigne la perception globale qu'un individu a par rapport à son monde, et ce, sur le plan de la compréhension, de la signification et de l'aspect de contrôle. Un individu avec un fort sentiment de contrôle croit ou perçoit donc que les événements de sa vie ont un sens (Parent-Lamarche & Marchand, 2010). Selon certaines études, un sentiment de cohésion fort est associé avec un niveau de détresse psychologique plus faible (Marchand & Blanc, 2010; Marchand et al., 2005b; Parent-Lamarche & Marchand, 2010) et à une diminution des symptômes dépressifs et des risques de désordres psychiatriques (Kouvonen et al., 2010). Inversement, un faible sentiment de cohésion est associé avec des comportements dommageables pour la santé comme le tabagisme et la sédentarité (Kouvonen et al., 2010).

Le *perfectionnisme* se définit par le fait d'avoir des standards de performance très élevés et le fait d'évaluer sa valeur en fonction de l'atteinte de ses accomplissements (Burns, 1980; Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990). Le perfectionnisme est également caractérisé par une peur de l'échec et une tendance à évaluer son comportement très sévèrement (Frost et al., 1990). Le fait d'être perfectionniste est associé avec plusieurs maux physiques et psychologiques, dont la dépression (Alharbi & Smith, 2018; Macedo et al., 2017; Frost et al., 1990).

La *personnalité de type A* se caractérise par un individu qui cherche sans cesse une façon de faire le plus de travail possible dans un laps de temps restreint (Matthews, 1982). Il y a donc un hyperinvestissement au niveau professionnel (Friedman & Rosenman, 1959). La personnalité de type A se traduit également par un sentiment d'urgence, une hyperactivité et un besoin de contrôle de l'environnement (Friedman & Rosenman, 1959). Les individus avec une personnalité de type A

sont généralement plus enclins à percevoir du stress, à être moins satisfaits au travail (Kirkcaldy et al., 2002) et à avoir des symptômes dépressifs (Paterniti et al., 2002). Il y a aussi une relation positive entre la personnalité de type A et le niveau de détresse psychologique (Dompierre et al., 1993), c'est-à-dire que plus un individu présente de caractéristiques liées à une personnalité de type A, plus son niveau de détresse psychologique est élevé.

Finalement, le *neuroticisme* – l'une des dimensions du modèle *Big Five* – se caractérise par la « propension à éprouver des émotions négatives dont l'anxiété, la peur, la tristesse, la colère, la culpabilité, le dégoût, l'irritabilité, la solitude, l'inquiétude, la conscience de soi, l'insatisfaction, l'hostilité, la gêne, une confiance en soi réduite et le sentiment de vulnérabilité, en réaction à divers types de stress et ont une tendance à se mettre dans de situations qui favorisent les affects négatifs » (Jeronimus, Kotov, Riese, & Ormel, 2016, traduction libre, p. 2883). Selon la méta-analyse réalisée par Jeronimus et ses collègues (2016), un score élevé au neuroticisme est associé à la dépression, à l'anxiété et à l'abus de substance. De plus, le neuroticisme serait également associé avec un plus grand degré de stress et de détresse psychologique (Alharbi & Smith, 2018; Van der Wal, Bucx, Hendriks, Scheffer, & Prins, 2016) et avec un plus grand risque de vivre de l'épuisement professionnel (Ko & Lin, 2016; Van der Wal et al., 2016).

2.3.3.3 Âge. Des études démontrent un lien entre l'âge et le niveau de détresse psychologique. En effet, plus un individu vieillit, plus son niveau de détresse psychologique diminue (Marchand & Blanc, 2010; Marchand, Blanc, & Durand, 2015; Marchand et al., 2005b; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; McDonough, 2000; Parent-Lamarche & Marchand, 2010). Sur le plan individuel, ce résultat s'explique notamment par le fait que plus un individu avance en âge, plus les responsabilités familiales tendent à décroître (Cadieux, 2012). Sur le plan professionnel, ce résultat s'explique notamment par l'expérience acquise au fil des ans. En effet, un travailleur expérimenté aura tendance à utiliser moins de ressources (p. ex., temps), et ce, pour un même travail. De plus, un travailleur expérimenté a moins peur de commettre une faute professionnelle (Bartram, Yadegarfar, & Baldwin, 2009).

2.3.3.4 Sexe. Finalement, le sexe est également un facteur explicatif du stress vécu au travail. Le fait d'être une femme augmente en effet le risque de vivre de la détresse psychologique (Almeida & Kessler, 1998; Magnavita et al., 2008; Marchand et al., 2005a, 2005b; 2015; Piccinelli

& Wilkinson, 2000), des symptômes dépressifs (Marchand, Blanc, & Durand, 2015; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000) et de l'épuisement émotionnel (Marchand et al., 2015). Ces résultats s'expliquent notamment par les rôles sociaux et l'influence culturelle. En effet, comme mentionné précédemment, certains stéréotypes traditionnellement véhiculés en société sont susceptibles d'exacerber certaines contraintes pour les femmes dans l'organisation (p. ex., possibilités d'avancement, relations avec les collègues). De plus, une majorité de femmes endossent toujours leurs rôles traditionnels au sein de la famille (Boulet & Le Bourdais, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Hill, 2005; Lacroix & Boulet, 2013), ce qui est susceptible d'exacerber les tensions vécues au travail, tout en exposant davantage les femmes aux risques de vivre de la détresse psychologique (Giacalone & Promislo, 2010). En effet, le rôle parental amène une surcharge chez la femme en raison des demandes liées à la famille alors que la femme doit non seulement répondre à cesdites demandes, mais doit également performer au travail (Piccinelli & Wilkinson, 2000). Bref, cette perméabilité entre les différentes sphères de vie peut exposer davantage les femmes aux risques de vivre de la détresse psychologique (Giacalone & Promislo, 2010). Finalement, une autre explication quant à cette différence du sexe dans l'explication de la détresse psychologique est le fait que les femmes ont tendance à davantage rapporter leurs symptômes que les hommes (Piccinelli & Wilkinson, 2000).

2.4 État actuel des connaissances sur les facteurs explicatifs de la détresse psychologique chez les avocat(e)s

La section suivante traitera des facteurs explicatifs de la détresse psychologique chez les avocat(e)s qui sont existants dans la littérature actuelle, car les problèmes de santé mentale sont omniprésents au sein de la profession d'avocat. En effet, les avocat(e)s seraient plus stressés et vivraient plus de colère que la population générale (Beck, Sales, & Benjamin, 1995). De plus, plusieurs études corroborent le fait que la majorité des avocat(e)s rapportent vivre des problèmes d'anxiété, qu'ils sont parmi les professionnels ayant le plus haut risque d'épuisement professionnel et que presque la moitié rapporterait souffrir de symptômes dépressifs qui s'accompagnent d'idées suicidaires (Benjamin, Darling, & Sales, 1990; Carter, 2006; Hill, 1998; Krill, Johnson, & Albert, 2016; Schiltz, 1999). Au-delà des idées suicidaires, Schiltz (1999) rapporte que les avocat(e)s sont plus susceptibles de commettre des actes de suicides que la population générale. D'ailleurs, Hill (1998) affirme que les avocat(e)s seraient six fois plus à risque de se suicider que la population

générale. Cependant, avant d'approfondir sur les déterminants de la détresse psychologique au sein de la profession d'avocat, il importe de s'attarder à l'explication d'un modèle théorique qui a été élaboré par Cadieux et Gladu-Martin (2016) afin de comprendre la détresse psychologique vécue par les avocat(e)s, mais spécifiquement des avocat(e)s membres du Barreau du Québec.

2.4.1 Modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec (Cadieux & Gladu-Martin, 2016). Le modèle théorique exploratoire proposé par Cadieux et Gladu-Martin (2016) est inspiré du modèle général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004). Le modèle a été élaboré à la suite d'une étude qualitative sur 22 avocat(e)s membres du Barreau du Québec. Dans le modèle théorique exploratoire, tel qu'illustré à la Figure 4, des contraintes (facteurs de risque) et des ressources (facteurs de protection) y sont représentées, ce qui s'apparente au modèle de Marchand (2004). Un facteur peut être une contrainte ou une ressource ou même les deux à la fois, et ce, dépendamment de la perception des individus.

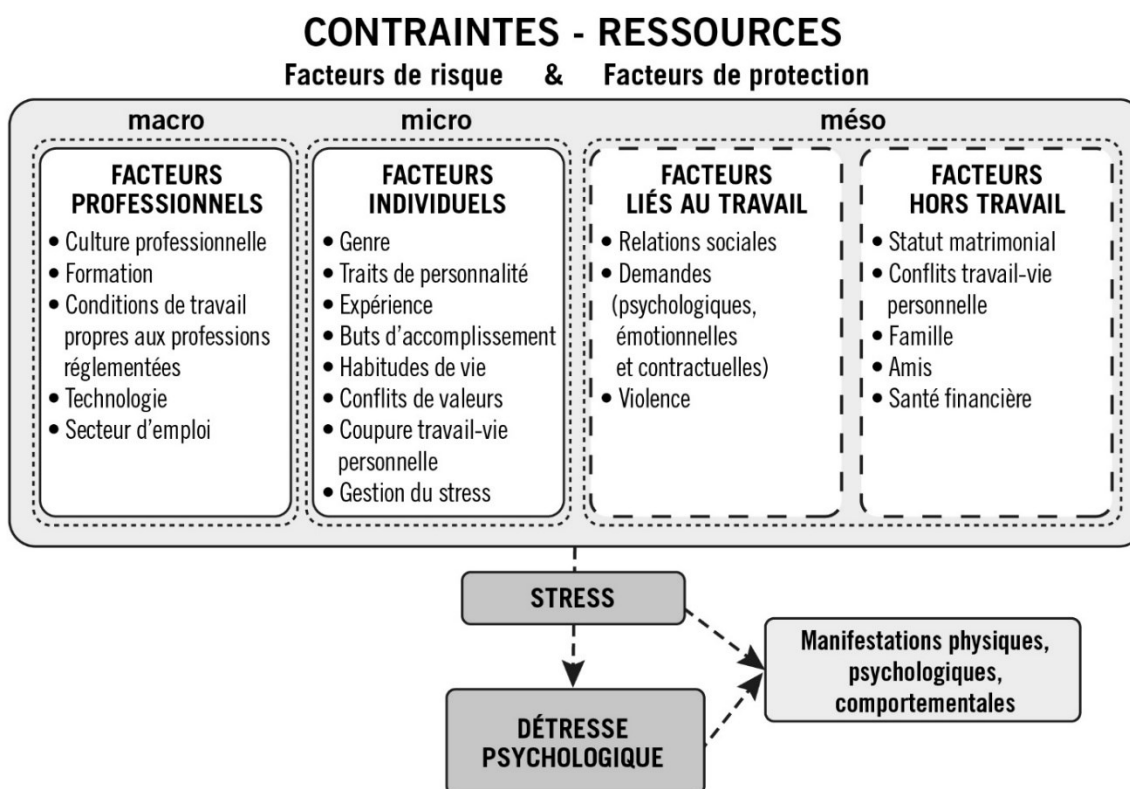


Figure 4. Modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec (Cadieux & Gladu-Martin, 2016).

Le premier encadré englobe les trois niveaux (macro, méso, micro) définis plus tôt dans le modèle de Marchand (2004). Le niveau macro, soit les facteurs professionnels, englobe la culture professionnelle, la formation universitaire et au Barreau, les conditions de travail propres aux professions réglementées, la technologie et le secteur d'emploi. Le niveau micro, soit les facteurs individuels, englobe le genre, les traits de personnalité, l'expérience, les buts d'accomplissement, les habitudes de vie, les conflits de valeurs, la coupure travail/vie personnelle et la gestion du stress. Le niveau méso comprend les facteurs liés au travail et les facteurs hors travail. Les facteurs liés au travail englobent les relations sociales, les demandes (psychologiques, émotionnelles et contractuelles) et la violence. Les facteurs hors travail englobent le statut matrimonial, les conflits travail/vie personnelle, la famille, les amis et la santé financière. Il importe de mentionner que bien qu'il existe d'autres facteurs pouvant être compris dans les trois niveaux, les facteurs nommés ci-haut dans chacun des trois niveaux sont apparus comme étant les plus saillants dans l'étude de Cadieux et Gladu-Martin (2016). Cependant, il importe d'être prudent dans l'interprétation de ces résultats, car ceux-ci résultent d'une étude qualitative, donc d'un nombre restreint de participants. Il est donc impossible de générer les résultats à l'ensemble des membres du Barreau du Québec.

Pour chacun des niveaux, les encadrés sont en lignes pointillées, ce qui sous-entend qu'il existe une perméabilité entre les différentes sphères de vie d'un individu et donc un effet d'interaction possible. Cette conception du modèle s'apparente à l'explication de Marchand (2004) quant à l'importance de tenir compte des différentes dimensions de la vie d'un individu pour expliquer la détresse psychologique vécue. À titre d'exemple, dans l'étude de Cadieux et Gladu-Martin (2016), il semble que la compétitivité, une valeur présente dans la culture professionnelle chez les avocat(e)s, puisse interagir avec la sphère liée au travail, plus spécifiquement avec les relations sociales, et ce, en diminuant le soutien des collègues. Cependant, tel que mentionné précédemment, étant donné la nature qualitative de l'étude, il n'est pas possible de parler de causalité et il importe de demeurer prudent. Toujours en ce qui a trait à la perméabilité des différentes sphères, il est possible de constater qu'à l'intérieur même du niveau méso, les deux encadrés sont également en pointillés. Il est donc possible d'un effet d'interaction entre ces deux niveaux. En effet, selon Cadieux et Gladu-Martin (2016), les longues heures de travail seraient en interaction avec le temps consacré au sein du ménage (conjoint et enfants), ce qui pourrait être susceptible d'entraîner des tensions au sein du ménage.

Finalement, tel qu'illustré à la Figure 4, les contraintes et les ressources influencent le niveau de stress des avocat(e)s, ce qui est susceptible de générer de la détresse psychologique. La détresse psychologique est ici vue comme la variable dépendante du modèle. Il y a deux flèches qui partent des boîtes « Stress » et « Détresse psychologique » et qui se rendent à la boîte « Manifestations physiques, psychologiques et comportementales ». Ces flèches démontrent le lien entre le stress et la détresse psychologique et les manifestations qui s'ensuivent.

Bref, le présent modèle s'avère intéressant, car il ne traite pas seulement de la sphère « travail ». De plus, bien que modèle ne puisse permettre d'établir des relations causales entre les différents facteurs, il permet malgré tout d'établir des liens entre différents facteurs. La présente recherche de nature quantitative pourra permettre d'analyser les relations entre les facteurs d'ainsi quantifier l'apport de chacune des sphères du modèle.

2.4.2 Facteurs organisationnels. Plusieurs facteurs organisationnels sont susceptibles d'expliquer la détresse psychologique vécue au sein de la profession juridique. Il existe notamment les facteurs liés à la profession réglementée, à la culture professionnelle, aux relations sociales, à la violence au travail, aux demandes (p. ex., émotionnelle, contractuelle) et aux gratifications.

2.1.2.1 Professionnels réglementés et culture professionnelle. Tout d'abord, tel que mentionné précédemment dans la problématique, la profession d'avocat est une *profession réglementée*. Les professions réglementées ont des caractéristiques qui leur sont propres (p. ex., degré d'autonomie, caractère confidentiel) qui sont parfois des facteurs de protection ou des facteurs de risque relativement au fait de vivre de la détresse psychologique (Cadieux, 2012; Cadieux & Marchand, 2014b; Carter, 2006). Par exemple, le degré d'autonomie requis pour l'exercice d'une profession réglementée amène son lot de responsabilités et rend les professionnels imputables. De ce fait, si une faute est commise, c'est le professionnel qui sera tenu responsable et qui sera blâmé et non l'employeur, ce qui peut engendrer du stress (Cadieux & Marchand, 2015). Le caractère confidentiel amène également les professionnels à vivre de l'isolement, ce qui peut amener un stress supplémentaire et créer de la détresse psychologique (Cadieux & Gladu-Martin, 2016). Dans l'étude de Cadieux et Gladu-Martin (2016), l'imputabilité et l'isolement en raison du secret professionnel sont d'ailleurs des éléments qui ont été rapportés comme étant des contraintes et donc pouvant occasionner de la détresse psychologique. De plus, Cadieux et Marchand (2015)

ont démontré que le nombre d'heures travaillées était corrélé positivement avec le niveau de détresse psychologique vécue chez les professionnels réglementés, ce qui peut s'expliquer par la création de conflits entre le travail et la vie privée (Viviers, Lachance, Maranda, & Ménard, 2008). Or, les avocat(e)s travaillent en moyenne de 50 à 90 heures par semaine (Carter, 2006; Hill, 1998).

La *culture professionnelle*, quant à elle, est aussi susceptible de miner la santé psychologique des avocat(e)s (Bergin & Jimmieson, 2013; Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015). Tout d'abord, Carter (2006) avance que l'image négative véhiculée dans la société quant à la profession d'avocat pourrait contribuer au fait de vivre de la détresse psychologique. De plus, le droit est traditionnellement une profession fortement masculine et hiérarchisée et ceci se reflète toujours sur la culture de la profession (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Cela s'avère particulièrement problématique et est susceptible de générer de la détresse psychologique chez les femmes avocates, notamment en ce qui a trait à l'ascension à des postes de plus haut niveau (Gleixner & Aucoin, 2015). De plus, il y a énormément de compétitivité, c'est-à-dire une rivalité entre les avocat(e)s de cabinets différents ou même au sein d'un même cabinet. Cette compétitivité se traduit notamment par « le vol de clients, des tensions entre les concurrents, de même que l'atteinte à la réputation personnelle ou professionnelle par un concurrent » (Cadieux & Gladu-Martin, 2016). Bergin et Jimmieson (2013) ont d'ailleurs démontré que la compétitivité était associée à des niveaux plus élevés de dépression et d'anxiété. Il y a également des impératifs professionnels liés à la performance, c'est-à-dire qu'il y a un culte de la performance, une pression pour prouver ses compétences et il importe de ne pas montrer ses faiblesses. Cette performance est évaluée non seulement par le biais des heures facturables, mais également par le biais d'activités qui ne sont pas facturées comme des dîners, des 5 à 7 pour recruter des nouveaux clients, des activités de réseautage, du bénévolat, etc. Ces activités ont souvent lieu pendant les soirs ou les fins de semaine, ce qui peut rendre la conciliation travail/famille plus difficile (Gleixner & Aucoin, 2015). De plus, à l'intérieur même de la profession, il y a des préjugés négatifs entretenus à l'égard des avocat(e)s travaillant dans le secteur public. En effet, il semblerait que les avocat(e)s du secteur public seraient perçus comme moins compétents, comme ayant moins d'ambition (Cadieux & Gladu-Martin, 2016). Finalement, selon l'étude menée par Teichmann et ses collègues (2015), le climat organisationnel serait corrélé négativement avec la satisfaction au travail.

2.1.2.2 Relations sociales et violences au travail. Chez les avocat(e)s, les *relations sociales* négatives avec les pairs (p. ex., intimidation au travail, violence au travail) seraient associées avec une insatisfaction au travail, c'est-à-dire que plus les relations au travail sont mauvaises, plus la satisfaction au travail diminue (Teichmann, Kattel, Murdvee, & Kerikmäe, 2015). Le soutien social par les pairs serait également corrélé avec la satisfaction au travail (Teichmann et al., 2015). Les résultats provenant de l'étude de Teichmann et ses collègues (2015) sont donc cohérents avec la littérature quant au soutien des pairs. Cependant, certaines études rapportent que l'organisation du travail est amenée à être revue en raison de différentes contraintes (p. ex., présence d'enfants au sein du ménage où il est plus difficile de travailler les soirs et les fins de semaine), ce qui donne lieu à la suppression des pauses et des heures de lunch (Gladu-Martin, 2016; Tremblay, 2014). Or, les pauses et les heures de dîner sont des endroits où il est possible de se retrouver pour échanger sur les dossiers et d'ainsi trouver du soutien auprès des collègues. Il y a donc une suppression d'échanges avec les collègues alors que la littérature supporte le lien entre le soutien des collègues et la diminution des symptômes d'épuisement émotionnel (Aronsson et al., 2017; De Jonge et al., 2000), des symptômes dépressifs (De Jonge et al., 2000; Theorell et al., 2015) et des symptômes de la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 2005). De plus, le soutien social est corrélé positivement avec la satisfaction au travail (De Jonge, 2000). Plus spécifiquement, selon l'étude de Tsai et ses collègues (2009), les avocat(e)s plaidants, soit des avocat(e)s passant plus du deux tiers de leur temps de travail à travailler sur des dossiers d'affaires civiles et pénales traditionnelles – en opposition aux avocat(e)s non contentieux, donc « des avocat(e)s qui passent davantage de temps sur des questions non contentieuses, telles que la révision et la négociation de contrats » (Tsai, Huang, & Chan, 2009, traduction libre, p. 444) – vivraient plus d'épuisement professionnel lorsque le soutien des pairs est déficient. La relation avec les juges est aussi susceptible d'occasionner de la détresse psychologique chez les avocat(e)s. En effet, bien qu'il s'agisse d'une étude qualitative, il semblerait que l'inflexibilité et les exigences des juges et le fait de ne pas savoir à l'avance qui sera le juge pourraient être des facteurs de risque quant à la détresse psychologique (Cadieux & Gladu-Martin, 2016).

Il importe également de parler des relations que les avocat(e)s entretiennent avec leurs clients. En effet, les avocat(e)s ont parfois des relations difficiles avec certains clients (p. ex., troubles de personnalité, comportements hostiles, parfois même des abus physiques) (Carter, 2006; Ramos, 2012), ce qui est susceptible de générer du stress. Tout d'abord, le fait d'être exposé à des

clients traumatisés serait corrélé avec le fait de vivre de la détresse psychologique (Levin et al., 2011) et serait un facteur de vulnérabilité et finalement serait corrélé avec la dépression (Levin et al., 2012). Ensuite, selon l'étude de Ramos (2012), certains avocat(e)s ne se sentiraient pas outillés pour faire face aux problèmes de leurs clients et cette gestion difficile des relations interpersonnelles contribuerait à des conséquences telles des sautes d'humeur, des troubles du sommeil et du cynisme (Ramos, 2012). Finalement, dans l'étude de Cadieux et Gladu-Martin (2016), l'exigence de certains clients est apparue comme un facteur de risque quant au fait de vivre de la détresse psychologique. Cependant, la reconnaissance des clients et le fait d'avoir le sentiment d'aider un client sont ressortis comme étant des ressources pour les participants.

En ce qui a trait à la *violence au travail*, selon plusieurs études, la profession d'avocat en serait une où la violence envers autrui est très présente. Dans une étude menée par Brown et MacAlister (2006), 59,3 % des répondants rapportaient avoir reçu des menaces et/ou avoir subi des actes de violence. Les menaces et les actes de violence se traduisent par des messages inappropriés, des menaces explicites, le fait d'être approché de façon inappropriée, le fait d'être victime d'abus physiques. Certains recevaient même des menaces de mort. De ceux ayant reçu des menaces, presque le quart a eu recours à l'assistance de la police (Brown & MacAlister, 2006). Certaines incivilités prennent aussi la forme d'attention sexuelle non désirée, bien que cette forme de violence soit plus rare (Cortina et al., 2002). De façon générale, les incivilités prennent notamment la forme de remarques désobligeantes, d'une utilisation de termes grossiers ou obscènes et le fait d'être ignoré ou exclu (Cortina, Magley, William, & Langhout, 2001). Selon Cortina et ses collègues (2002), la maltraitance vécue serait associée à une baisse de la satisfaction professionnelle et à une augmentation du stress au travail. Conséquemment, plus les avocat(e)s rapportaient vivre du stress et plus ils rapportaient être insatisfaits au travail, plus ils envisageaient de quitter la pratique du droit. Les principaux instigateurs de ces incivilités seraient les avocat(e)s eux-mêmes. Cependant, les juges sont également nommés comme étant des instigateurs (Cortina et al., 2002).

2.1.2.3 Demandes. Les demandes sont considérables pour les professionnels du droit. D'abord, les *demandes psychologiques* plus élevées sont corrélées avec des risques d'épuisement professionnel (Tsai et al., 2009). Selon l'étude de Wallace (1999), la surcharge de travail, une sous-dimension des demandes psychologiques, serait le facteur le plus déterminant quant aux conflits temporels et aux conflits liés aux tensions. La surcharge de travail serait corrélée négativement

avec la satisfaction au travail (Teichmann et al., 2015) et elle serait associée avec des risques d'épuisement professionnel (Hopkins & Gardner, 2012). Les *demandes émotionnelles* sont quant à elles corrélées avec des niveaux élevés de dépression et d'anxiété (Bergin & Jimmieson, 2013). Comme mentionné précédemment, les avocat(e)s travaillent avec des clients. Les avocat(e)s sont donc amenés à vivre des situations à forte charge émotionnelle, notamment dans le droit de la famille où il y a plusieurs histoires horribles qui peuvent miner la santé mentale des avocat(e)s (Carter, 2006). Finalement, les avocat(e)s travaillent en moyenne de 50 à 90 heures par semaine (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Hill, 1998). Cette extension des heures travaillées augmente donc les *demandes contractuelles*. Les demandes contractuelles élevées sont corrélées à des niveaux de dépression et d'anxiété (Bergin & Jimmieson, 2013). Selon l'étude de Schiltz (1999), la plainte la plus fréquente chez les avocat(e)s serait d'ailleurs les longues heures de travail. La durée des heures de travail serait corrélée avec les symptômes de la dépression et de l'épuisement professionnel, le syndrome du stress post-traumatique et du stress traumatique secondaire (Levin et al., 2011). De plus, toujours en raison des longues heures de travail et pour pallier la présence d'un enfant, les avocat(e)s doivent réorganiser leur horaire, car il leur est plus difficile de travailler les soirs et les fins de semaine. Ils ont donc tendance à prendre moins de pauses et à « évite[r] les repas d'affaires le midi » (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Tremblay, 2014). Comme mentionné précédemment, cette réorganisation de l'horaire occasionne une suppression d'échanges avec les collègues, alors que la littérature supporte le lien entre le soutien des collègues et la diminution du stress (Aronsson et al., 2017; Bourbonnais et al., 2005; De Jonge et al., 2000; Theorell et al., 2015).

Finalement, il importe de parler des heures facturables. Les heures facturables sont un modèle d'affaires encore très présent en cabinet privé et où la compétence d'un(e) avocat(e) est évaluée selon le nombre d'heures qu'il facture dans une année (Gleixner & Aucoin, 2015). Bien qu'il ne le mesure par directement, James (2017) rapporte que les heures facturables sont une source de stress et d'anxiété avec des conséquences sur la santé. Le nombre d'heures facturables par rapport au nombre d'heures travaillées est biaisé, ce qui entraîne plus d'heures et ce qui peut occasionner de la fatigue (Schiltz, 1999). En effet, les heures facturables compteraient pour 50 à 70 % des heures réellement travaillées. Par exemple, si un avocat veut atteindre la moyenne de 1200 à 1800 heures par an, il doit facturer 5 à 7,5 heures par jour, alors qu'il travaille en réalité 10 à 15 heures par jour. Cet écart s'explique par le fait que plusieurs activités (p. ex., réunions, supervision) ne peuvent être

facturées à un client (James, 2017). Les heures facturables entraînent également des risques au niveau éthique, car selon James (2017), « seulement 38 % des répondants disaient prendre en note leur temps avec précision, citant les pressions exercées par les supérieurs sur la facturation » (James, 2017, traduction libre, p.64). Il y a aussi d'autres conséquences des heures facturables, soit la perte d'avocat(e)s avec des compétences recherchées comme une intelligence émotionnelle élevée, des habiletés de communication et de négociation (James, 2017).

2.1.2.4 Gratifications, ancienneté et adéquation travail-rôle. Selon Bergin et Jimmieson (2013), recevoir des gratifications serait corrélé avec un plus faible niveau de dépression et plus spécifiquement, il existerait une relation négative entre le salaire la dépression. De plus, selon l'étude de Teichmann et ses collègues (2015), il existerait une relation négative entre la reconnaissance et la satisfaction au travail, donc plus un individu recevrait de reconnaissance, plus il tendrait à être satisfait au travail.

En ce qui a trait à l'ancienneté, selon l'étude de Hopkins et Gardner (2012), les jeunes rapporteraient un niveau plus élevé d'engagement au travail. Cependant, les jeunes rapporteraient un niveau plus élevé de détresse psychologique comparativement à leurs homologues seniors. De plus, les jeunes rapporteraient également une surcharge de travail plus importante, un plus faible contrôle et un plus faible niveau de clarté du rôle (« *work clarity* »). Les jeunes rapportent aussi le fait d'avoir des défis moins positifs, c'est-à-dire qu'ils n'auraient pas un contexte de travail où ils peuvent utiliser leurs compétences et leurs connaissances, où ils trouvent leur travail significatif et où ils sont positivement mis au défi (Hopkins & Gardner, 2012). Finalement, les jeunes avocat(e)s rapporteraient une plus faible adéquation travail-rôle (« *work-role fit* »), c'est-à-dire l'adéquation perçue entre les concepts de soi de l'individu et son rôle dans l'organisation. D'ailleurs, l'adéquation travail-rôle serait négativement corrélée avec l'épuisement professionnel, c'est-à-dire que plus une personne se perçoit en adéquation avec son travail et son rôle, moins elle risque de vivre de l'épuisement professionnel (Hopkins & Gardner, 2012). Finalement, toujours selon l'étude de Hopkins et Gardner (2012), l'adéquation travail-rôle et les défis positifs prédiraient l'engagement au travail.

2.4.3 Facteurs hors travail. Plusieurs facteurs hors travail sont susceptibles de contribuer au fait de vivre de la détresse psychologique ou de jouer un rôle protecteur chez les avocat(e)s, comme le statut matrimonial, le soutien des amis et le conflit travail-vie personnelle.

Les avocat(e)s qui ne sont pas mariés seraient moins satisfaits dans leur vie (Schiltz, 1999) et auraient tendance à rapporter davantage de problèmes de consommation d'alcool (Beck et al., 1995). De plus, le fait d'être veuf ou d'être divorcé sont deux prédicteurs de faible santé mentale (Leignel, Schuster, Hoertel, Poulain, & Limosin, 2014). Wallace et Jovanovic (2011) ont quant à eux soulevé le fait que lorsqu'un(e) avocat(e) est en couple avec un(e) autre avocat(e), ce premier recevrait plus de soutien informationnel (p. ex., partage de conseils, de solutions et d'expériences similaires) que si l'époux ou l'épouse n'exerce pas la même carrière. Contrairement à ce que l'étude avait anticipé, plus un couple était marié depuis longtemps, moins il semblait y avoir du soutien de la part du conjoint ou de la conjointe. (Wallace & Jovanovic, 2011). Cependant, comme il a été mentionné précédemment, les tensions conjugales peuvent venir créer de la détresse. En effet, « les tensions conjugales associées aux tâches ménagères et aux finances peuvent nuire aux relations de soutien entre les époux » (Wallace & Jovanovic, 2011).

En ce qui concerne les relations sociales, il semblerait que le soutien social (amis et membres de la famille) serait corrélé avec la satisfaction au travail (Teichmann et al., 2015). Cependant, il semblerait que de façon générale, les avocat(e)s seraient moins satisfaits de leurs relations interpersonnelles que les gens dans la population en général (Beck et al., 1995).

Finalement, il importe de parler de la perméabilité entre la sphère travail et la sphère familiale. La profession du droit en est une où il y a une grande flexibilité des heures de travail. Bien que ce soit un élément qui soit apprécié par plusieurs, cette flexibilité amènerait une perméabilité entre les différentes sphères, ce qui est susceptible de générer de la détresse psychologique en entraînant notamment une charge mentale (Tremblay, 2014). Selon Teichmann et ses collègues (2015), « les avocat(e)s et les professionnels perçoivent le déséquilibre entre le domicile et le travail comme une source considérable de pression » (traduction libre, p. 102). D'ailleurs, le conflit travail-vie personnelle est corrélé positivement avec l'épuisement professionnel (Hopkins & Gardner, 2012). Cette perméabilité serait notamment causée par le développement de nouvelles technologies, dont les courriels et les téléphones cellulaires (Carter, 2006; Tremblay, 2014). Par exemple, comme la compétitivité est féroce, si un(e) avocat(e) ne

souhaite pas perdre un client, il arrive qu'il doive prendre des appels pendant les fins de semaine, car il peut être mal perçu de ne pas être disponible (Tremblay, 2014).

2.4.4 Facteurs individuels. Plusieurs facteurs individuels sont susceptibles de générer de la détresse psychologique chez les avocat(e)s, comme la consommation d'alcool et de drogues, l'âge et l'expérience et les traits de personnalité.

2.4.4.1 Consommation d'alcool et de drogues. Tout d'abord, la consommation de drogues (p. ex., médicament anxiolytique et hypnotique, cocaïne, cannabis) et d'alcool et le fait de fumer sont associés avec le fait de vivre de la détresse psychologique chez les avocat(e)s (Leignel et al., 2014). Dans l'étude de Krill et ses collègues (2016), ceux qui étaient dépistés comme ayant des problèmes de consommation d'alcool avaient des niveaux significativement plus élevés de dépression, d'anxiété et de stress. Or, les avocat(e)s seraient trois fois plus susceptibles de devenir alcooliques ou toxicomanes (Hill, 1998) et ils boiraient plus d'alcool que la moyenne (Leignel et al., 2014; Schiltz, 1999). Une autre étude a démontré que presque 70 % des avocat(e)s sont susceptibles d'avoir des problèmes d'alcool à un moment dans leur carrière (Beck et al., 1995) et selon l'étude menée par Krill et ses collègues (2016), 22,6 % des participants, sur un total de 2901 participants, ont déclaré avoir ressenti que l'utilisation de l'alcool ou d'autres substances étaient problématiques à un moment de leur vie. D'ailleurs, selon le nombre de consommations déclarées par jour, 16 % des avocat(e)s avaient une consommation d'alcool qui s'apparentait avec l'abus d'alcool (Leignel et al., 2014). Selon Hill (1998) et Benjamin, Darling et Sales (1990), au fil des années, la proportion des avocat(e)s qui sont alcooliques augmente. Or, une étude menée par Krill et ses collègues (2016) a démontré que les jeunes consommeraient davantage que les avocat(e)s plus âgés. En ce qui a trait aux problèmes de consommation de cocaïne, l'étude de Benjamin et ses collègues (1990) démontrait que 26 % des avocat(e)s ont fait usage de la cocaïne contrairement à 12 % dans la population générale.

2.4.4.2 Âge et expérience. Les avocat(e)s de plus de 55 ans et plus, selon Ramos (2012), rapporteraient un niveau de bien-être plus élevé. Selon Ramos (2012), ces résultats pourraient notamment s'expliquer par leur plus grande expérience qui les amènerait à mieux gérer les différents stressors. De plus, ces résultats pourraient aussi s'expliquer par le fait qu'au fil des ans,

les avocat(e)s auraient développé davantage leurs compétences (Ramos, 2012). Le nombre d'années d'expérience serait également corrélé avec des niveaux d'anxiété plus faibles. En effet, selon Beck et ses collègues (1995), les hommes ayant moins de deux ans d'expérience rapportaient un plus haut niveau d'anxiété. Encore une fois, cela pourrait s'expliquer par le manque d'expérience (Beck et al., 1995). Tous ces résultats sont cohérents avec l'étude de Hopkins & Gardner (2012) citée plus tôt qui mentionnait que les jeunes rapporteraient un niveau plus élevé de détresse psychologique comparativement à leurs homologues seniors.

2.4.4.3 Traits de personnalité. D'abord, les avocat(e)s partageraient un trait commun, soit le perfectionnisme. Or, le perfectionnisme est susceptible de générer de la détresse psychologique (Carter, 2006). De plus, les avocat(e)s auraient tendance à placer les besoins des autres avant les leurs et ils auraient de la difficulté à mettre leurs limites, ce qui est aussi susceptible de générer de la détresse psychologique (Carter, 2006). Les avocat(e)s auraient plus souvent tendance à avoir un centre de contrôle externe et avoir un centre de contrôle externe est associé avec une plus grande probabilité quant à vivre de l'insatisfaction au travail (Teichmann et al., 2015). Finalement, les avocat(e)s auraient tendance à être des gens qui se surengagent, ce qui peut se traduire par un besoin de contrôle. Ce surengagement serait corrélé avec des niveaux plus élevés de dépression et d'anxiété (Bergin & Jimmieson, 2013). Finalement, il importe de soulever le fait qu'il existe des conflits entre les valeurs personnelles de l'avocat(e), les règles à respecter quant au code de déontologie et les actions qu'il doit entreprendre pour défendre un client. Ce conflit de valeurs est susceptible de générer de la détresse psychologique (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Ramos, 2012). D'ailleurs, il semblerait que les avocat(e)s qui perçoivent une adéquation entre leurs valeurs et leur rôle professionnel auraient moins tendance à vivre de l'épuisement professionnel et seraient plus engagés au travail (Hopkins & Gardner, 2012).

2.5 État des connaissances quant à la situation particulière des femmes avocates en matière de détresse psychologique au travail

La féminisation du marché du travail s'observe dans la profession juridique. Comme mentionné précédemment, alors que la profession du droit était à forte prédominance masculine, il y a eu une nette croissance des effectifs féminins auprès du Barreau du Québec où en 2019, les femmes représentaient 53,73 % de l'ensemble des membres (Barreau du Québec, 2019). Cette

croissance survient dans un contexte où le droit est traditionnellement une profession fortement masculine et hiérarchisée et ceci se reflète toujours sur la culture de la profession (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). De plus, les stéréotypes liés au genre sont encore présents. Par exemple, les femmes ont tendance à se voir plus attribuer des dossiers de moins grande envergure ou des tâches administratives, car il y a cette idée qu'elles privilégient leur vie personnelle et donc ont moins de temps à accorder aux exigences professionnelles (Wald, 2009). Toujours selon Wald (2009), en raison du stéréotype de « femme au foyer », la femme peut ne pas être vue comme un investissement pour le cabinet et aura donc moins accès à du mentorat ou à des formations. De plus, il arrive que l'évaluation de la performance ou l'assignation des dossiers diffèrent selon le genre. En effet, il y aurait une discrimination envers les avocates, et ce, toujours en raison des stéréotypes liés au genre (Gleixner & Aucoin, 2015). À titre d'exemple, voici ce que Gleixner et Aucoin (2015) disent :

« [L]es femmes doivent démontrer leur compétence tandis que la compétence est présumée pour les hommes; les hommes sont évalués selon leur potentiel tandis que les femmes se font évaluer selon leurs résultats; le succès des hommes est attribué à leur compétence tandis que celui des femmes au travail accompli; inversement, les faiblesses ou les échecs d'un homme sont le résultat de causes indépendantes de sa volonté tandis qu'une femme est désorganisée et responsable du résultat ; il est franc, elle est impolie ; il fait l'autopromotion, elle se vante » (p. 236).

Bref, les femmes seraient « trois fois plus à susceptibles d'abandonner le droit et de quitter la profession [et] cinq fois plus susceptibles d'accepter un emploi moins stressant, moins rémunérateur et moins satisfaisant, uniquement pour survivre » (Hill, 1998, p. 6).

2.5.1 Facteurs organisationnels. Certains facteurs organisationnels sont susceptibles de générer davantage de détresse psychologique, et ce, en fonction du sexe. Pour les femmes, la culture organisationnelle, la pratique privée, les relations sociales, la violence au travail, les demandes et les gratifications sont autant de facteurs de risque ou de protection quant au fait de vivre de la détresse psychologique.

2.5.1.1 Culture professionnelle et pratique privée. La pratique du droit, bien que la profession se féminise de plus en plus, en est une où il y a encore beaucoup de caractéristiques masculines et où la culture professionnelle est très hiérarchisée (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Or, lorsqu'une organisation a des caractéristiques dites plus masculines, les femmes tendent à être moins engagées (Gorman, 2005). En raison de la structure organisationnelle (p. ex., modèle d'affaires basé sur le nombre d'heures facturables, manque de soutien), la progression des femmes dans la profession et leur rétention sont plus difficiles, et ce, particulièrement dans la pratique privée en raison notamment du sexisme et de la conciliation travail-famille (Gleixner & Aucoin, 2014; 2015; Tremblay, 2014). À cet égard, il importe de mentionner qu'il y a beaucoup moins de femmes que d'hommes qui pratiquent au privé et selon Gleixner et Aucoin (2014), la proportion des femmes qui pratique en cabinet privé a seulement augmenté de 10 % depuis les vingt dernières années. De plus, les femmes n'occuperaient que très peu les postes d'associés ou de direction, soit entre 16 % et 20 % (Gleixner & Aucoin, 2015). Il y a donc une sous-représentation de la femme dans les sphères plus élevées de la hiérarchie. Selon une étude québécoise, les femmes ont donc plus tendance à travailler au gouvernement provincial, en contentieux d'entreprise publique ou parapublique et en contentieux d'entreprises privées (Gleixner & Aucoin, 2014). De plus, une étude longitudinale ontarienne qui a duré vingt ans a démontré que les femmes pratiquant en cabinet privé quittent davantage la pratique privée que les hommes, soit 52 % des femmes contre 35 % des hommes (Gleixner & Aucoin, 2015). Certaines études rapportent que les femmes en pratique privée vivent significativement plus de discrimination quant au salaire, aux promotions et à l'attribution des tâches par rapport aux femmes dans le secteur public (Rosenberg, Perlstadt, & Phillips, 1993). De plus, toujours selon Rosenberg et ses collègues (1993), les femmes dans la pratique privée perçoivent moins d'opportunités que leurs homologues masculins. Le fait de pratiquer dans le secteur privé serait d'ailleurs associé négativement avec la satisfaction au travail (Hagan & Kay, 2007). Comme mentionné précédemment, ce qui nuit à l'avancement des femmes en pratique privée se rapporte à la structure et la culture organisationnelle qui comprend notamment les heures facturables et les activités de développement d'affaires (Gleixner & Aucoin, 2015).

2.5.1.2 Relations sociales et violences. Une étude de Hall (1995) a démontré que la satisfaction au travail des hommes était influencée par le soutien de leurs pairs, et ce, contrairement aux femmes.

En ce qui a trait à la violence, selon Brown et MacAlister (2006), les femmes rapportent davantage subir des communications inappropriées, des approches inappropriées et des menaces. Cela est cohérent avec l'étude menée par Cortina (2002) qui rapportait que presque 75 % des femmes contre 50 % des hommes rapportaient vivre une forme de mauvais traitement. De plus, plus de 8 % des femmes rapportaient avoir reçu une attention sexuelle non désirée comparativement à moins de 1 % des hommes tandis que l'étude réalisée par Rosenberg et ses collègues (1993), rapportait plutôt que près de 25 % des femmes avaient vécu du harcèlement sexuel, soit des avances sexuelles non désirées. Ces avances sexuelles non désirées viendraient en premier lieu des collègues avocats (45 %), suivies des clients (31,3 %) ensuite des juges (17,6 %) et finalement d'autres personnes du milieu juridique. Or, le fait de vivre du harcèlement sexuel est conséquent avec le fait de vivre de la détresse psychologique (Nielsen & Einrsen, 2012). Cortina (2002) rapporte elle aussi que les incivilités proviendraient avant tout des homologues masculins. Quant aux hommes, ils seraient moins susceptibles de vivre de la violence de toutes formes par leurs collègues féminines et recevraient plutôt des commentaires déplacés ou vivraient de la discrimination de la part des juges.

En ce qui a trait à la pratique privée spécifiquement, certaines études rapportent que les femmes vivent significativement plus de harcèlement, de sexisme et de dénigrement par rapport aux femmes dans le secteur public (Rosenberg et al., 1993).

Pour faire face aux incivilités, les femmes utilisent différentes stratégies de *coping*. Selon Brown et MacAlister (2006), à la suite de menace, les femmes tendent davantage, et ce de façon significative, à changer leur conduite professionnelle. De plus, contrairement aux hommes, les femmes ont davantage tendance à nier l'importance de la situation, à affronter l'instigateur, à essayer d'oublier la situation ou à signaler de façon informelle l'incident (Cortina et al., 2002). Comme le mentionne Cortina et ses collègues (2002), « [l]es schémas de maltraitance renforcent ainsi les structures sociales et professionnelles qui placent les femmes au-dessous des hommes et les avocat(e)s au-dessous des juges » (traduction libre, p. 256).

2.5.1.3 Demandes. Selon l'étude réalisée par Teichmann et ses collègues (2015), les tracas, qui réfèrent à quelque chose qui cause des problèmes, donc des problèmes causés par des contraintes de temps, d'argent ou d'autres sources de pression professionnelle, sont corrélés négativement avec la satisfaction au travail, et ce, pour les femmes avocates. De plus, les femmes rapporteraient davantage de surcharge de travail (Wallace, 1995). Or, des études ont démontré que plus un individu vit de la surcharge de travail, plus il risque de vivre de la détresse psychologique (Aronsson et al., 2017; Bourbonnais et al., 2005; De Jonge et al., 2000; Marchand & Blanc, 2011; Marchand et al., 2005a; Nieuwenhuijsen et al., 2010; Parent-Lamarche & Marchand, 2010; Theorell et al., 2015). En ce qui a trait au nombre heures de travail, les hommes travailleraient en moyenne plus d'heures que les femmes (Wallace, 1995). Cependant, dans l'étude menée par Wallace (1995), la moyenne des heures travaillées pour les femmes était de 46 heures, ce qui représente cinq jours par semaine à raison de neuf heures par jour. Le fait que les femmes travaillent moins d'heures par semaine s'explique notamment par le fait qu'elles s'occupent encore davantage de la sphère familiale (Gleixner & Aucoin, 2014). De plus, comme mentionné précédemment, le nombre d'heures facturables est susceptible de générer de la détresse psychologique chez les avocat(e)s (Gleixner & Aucoin, 2015; James, 2017; Schiltz, 1999). Cette réalité est particulièrement vraie pour les femmes où les heures facturables peuvent représenter un obstacle (James, 2017), notamment en raison des responsabilités familiales que les femmes occupent encore davantage que les hommes.

2.5.1.4 Gratifications. Dans l'étude de Hall (1995), bien que les liens soient modestes, il appert que les hommes considéreraient que leur travail leur apporte un peu plus de potentiel de promotion et de sécurité d'emploi. De plus, contrairement aux femmes, la satisfaction au travail des hommes était influencée par le prestige au travail. Cependant, les opportunités de promotion affecteraient le niveau de satisfaction au travail des femmes, mais pas des hommes (Hall, 1995). Les résultats de l'étude de Walsh (2012) ont d'ailleurs démontré que les femmes percevaient qu'elles ont peu d'opportunités de promotion, et ce, quel que soit leur degré d'aspirations (forte, moyenne, faible) pour un avancement professionnel. Les femmes avocates mentionnaient qu'elles devaient déployer un plus grand effort et travailler plus d'heures que leurs homologues masculins afin d'obtenir les mêmes opportunités. En ce qui a trait à la pratique privée spécifiquement, certaines études rapportent que les femmes vivent significativement plus de discrimination quant

au salaire et aux promotions par rapport aux femmes dans le secteur public (Rosenberg et al., 1993). De plus, toujours selon Rosenberg et ses collègues (1993), les femmes dans la pratique privée perçoivent moins d'opportunités que leurs homologues masculins. Finalement, Gleixner et Aucoin (2015) rapportent l'iniquité des salaires au sein de la profession. Cette réalité serait causée entre autres par le domaine de pratique préconisée chez les femmes. Les femmes pratiquent en effet davantage en droit de la famille alors que les hommes font du droit commercial ou corporatif. En raison notamment du domaine de pratique, les femmes occupent donc peu de postes de direction et d'associées, ce qui a une influence sur le salaire.

2.5.2 Facteurs hors travail. Plusieurs facteurs hors travail peuvent expliquer le fait de vivre de la détresse psychologique ou au contraire avoir un effet protecteur chez la femme avocate. Le statut matrimonial et le statut parental seront d'ailleurs présentés.

Tout d'abord, en ce qui a trait au *statut matrimonial*, il semble que pour les femmes, le fait d'avoir une relation positive avec son conjoint serait un facteur de protection contre le stress (Beck et al., 1995). Cependant, selon une étude comparative, les femmes avocates seraient deux fois plus susceptibles de vivre un divorce comparativement aux médecins et auraient entre 25 et 40 % plus de chances de divorcer que les enseignants. De plus, elles seraient moins susceptibles de se remarier à la suite d'un divorce (Beck et al., 1995). Considérant que le fait de partager une relation positive avec un conjoint est un facteur de protection pour les femmes avocates, ces résultats peuvent être préoccupants. De plus, le fait d'être divorcée augmenterait les symptômes de dépression (Hagan & Kay, 2007). Contrairement aux hommes avocats, il n'y a que 14 % des femmes avocates dont le mari ne travaille pas ou dont le mari occupe un emploi à temps partiel alors qu'il y a 63 % des hommes avocats dont la femme ne travaille pas ou dont la femme travaille à temps partiel. Autrement dit, contrairement aux hommes avocats, les femmes avocates vivent presque toutes des situations de « foyer à double revenu » (Wallace, 1999). Cela est d'ailleurs cohérent avec le rapport du *Law Society of Alberta* de 2004 où « seulement 44 % des hommes praticiens avaient une conjointe travaillant à temps plein, comparativement à 87 % des femmes praticiennes » (Law Society of Alberta, 2004 cité dans Gleixner & Aucoin, 2014, p. 261). Wallace et Jovanovic (2011) ont également rapporté que les hommes avaient tendance à recevoir plus de soutien émotionnel de la part de leur conjointe que les femmes. Or, le soutien émotionnel peut être un facteur de protection

contre les problèmes de santé (Reblin & Uchino, 2008). Finalement, il semblerait que les avocates célibataires dans la pratique privée vivaient significativement plus de harcèlement que leurs collègues mariées (Rosenberg et al., 1993).

Le *statut parental*, quant à lui, générerait beaucoup de détresse psychologique et nuirait à l'avancement des femmes avocates. En effet, avant même d'être enceintes, les femmes seraient susceptibles de vivre des inquiétudes quant aux conséquences qui pourraient découler du fait d'avoir un enfant et ces inquiétudes sont susceptibles de générer un sentiment de découragement (Hagan & Kay, 2007). Selon Schenker et ses collègues (1997), près de la moitié des avocates retarderaient le moment d'avoir un enfant par peur d'être pénalisées dans leur avancement professionnel. De plus, la période de grossesse des femmes avocates coïncide généralement avec le début de carrière des jeunes femmes où elles se bâtissent une clientèle et une réputation (Gleixner & Aucoin, 2015) et le fait de prendre des congés de maternité (10 à 11 mois en moyenne) amène les femmes à perdre des contrats, des clients et des opportunités d'avancement, et ce, contrairement aux hommes qui ne prennent que de courts congés (sept semaines en moyenne) (Tremblay, 2014).

Comme mentionné précédemment, les femmes sont plus nombreuses à vivre dans un foyer à double revenu (Gleixner & Aucoin, 2014; Wallace, 1999), ce qui est susceptible d'exacerber le poids des responsabilités familiales (Gleixner & Aucoin, 2014). En effet, lorsque les deux parents travaillent à temps plein, la femme a tendance à assumer davantage de responsabilités familiales que l'homme (Gleixner & Aucoin, 2014). Alors que cela tend à changer, les femmes occupent encore beaucoup les rôles et les responsabilités quant à l'éducation des enfants (Boulet & Le Bourdais, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Hill, 2005; Lacroix & Boulet, 2013) et chez les femmes avocates qui occupent la responsabilité principale d'élever les enfants, le stress de surmenage serait en hausse (Leiper, 1998).

Au sein de la profession, il existe encore des stéréotypes qui persistent, et ce, surtout dans les grandes firmes. Par exemple, il y aurait encore la croyance que la place de la femme est à la maison et que son engagement envers sa famille est une preuve de non-loyauté envers le cabinet (Wald, 2009). Malheureusement, ces stéréotypes impactent la façon dont les femmes sont perçues et donc, conséquemment, comment les gens agissent envers elles. Par exemple, comme la femme prend du temps pour la sphère familiale, elle se verra attribuer moins de dossiers, car il y a une croyance, fort probablement inconsciente, qu'elle ne pourra y donner 100 % de son attention et de son énergie (Wald, 2009). De plus, selon Gleixner & Aucoin (2015), il existerait de la discrimination quant au

rôle de mère. Lorsque les femmes avocates ont des enfants, elles se verraient attribuer une moins bonne évaluation de leurs compétences, et ce, indépendamment des faits.

Bref, la conciliation travail-famille semble particulièrement entravante pour la carrière des femmes et mène à une source de stress et à une insatisfaction chez les avocates (Tremblay, 2014). Le fait d'avoir des enfants serait même une raison d'abandon de la profession (Tremblay, 2014).

2.5.3 Facteurs individuels. Il existe certains facteurs individuels qui sont susceptibles de générer de la détresse psychologique chez la femme avocate ou de l'en protéger.

En ce qui a trait à la consommation d'alcool, les hommes consommeraient significativement plus d'alcool que les femmes (Beck et al., 1995; Krill, Johnson, & Albert, 2016) et ils seraient plus susceptibles de développer des problèmes d'alcool (Benjamin et al., 1990). En ce qui a trait aux traits de personnalité, selon l'étude de Beck et ses collègues (1995), les femmes avocates ont rapporté davantage de symptômes obsessionnels-compulsifs, dépressifs, anxieux, de sensibilité interpersonnelle et d'hostilité. Les femmes avocates ont aussi rapporté un niveau de stress et de colère plus élevé que leurs homologues masculins (Beck et al., 1995). Finalement, les femmes en bas de 35 ans avaient plus de chance de vivre du harcèlement que les femmes plus âgées (Rosenberg et al., 1993).

2.6 Limites des connaissances actuelles, objectifs poursuivis et questions de recherche, modèle conceptuel et hypothèses

La présente section fera état des limites des connaissances actuelles. Conséquemment, les objectifs poursuivis ainsi que la question de recherche générale et les questions spécifiques seront présentés. Par la suite, le modèle conceptuel proposé et les hypothèses de recherche seront présentés afin de répondre aux objectifs et aux questions de la recherche.

2.6.1 Limites des connaissances actuelles. Il existe plusieurs limites en ce qui a trait à la compréhension de la détresse psychologique chez les avocat(e)s.

Premièrement, tel que présenté précédemment, les modèles traditionnels sur le stress au travail (Hobfoll, 1989; Karasek, 1976; Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996) ne tiennent pas ou peu compte des facteurs hors travail et des facteurs individuels dans l'explication du stress vécu au travail. Or, une étude menée par Cadieux et Marchand (2015) a permis de faire ressortir le fait que les conditions de travail ne contribuaient que relativement faiblement à la détresse psychologique chez les professionnels exerçant une profession réglementée (comme c'est le cas des avocat(e)s), soit seulement 4,9 % de la variation entre les individus. Les caractéristiques personnelles, quant à elles, contribueraient plutôt à expliquer 33,8 % de la variation de la détresse psychologique entre les individus.

Deuxièmement, la littérature concernant la santé mentale des avocat(e)s est presque inexistante au Québec. Bien que Tremblay (2014), Tremblay et Mascova (2013; 2015) et Cadieux et Gladu-Martin (2016) aient publié des travaux sur la situation des avocats et des avocates au Québec, ces travaux sont basés sur des études qualitatives, ce qui ne permet pas d'établir de liens causals entre les facteurs identifiés et la détresse psychologique. Par ailleurs, il importe de noter que Tremblay (2014) et Tremblay et Mascova (2013; 2015) se sont intéressées à la condition des femmes avocates québécoises, mais que le point central de ces publications porte sur les enjeux de la conciliation travail-famille vécus au sein de la profession. Finalement, il importe de mentionner que la présente étude s'inscrit dans la récente étude de nature quantitative réalisée par Cadieux et ses collègues (2019). Cependant, cette dernière ne s'attarde pas spécifiquement à la réalité des femmes avocates et à la notion des heures facturables, ce qui mène à la troisième et à la quatrième limite quant aux connaissances actuelles.

Troisièmement, il y a peu d'études actuellement qui permettent une comparaison entre les femmes et les hommes quant aux stressseurs vécus au sein de la profession juridique. En effet, bien que certaines études se sont penchées sur l'effet délétère des heures facturables sur la santé au sein de la profession (p. ex., Bergin & Jimmieson, 2014; Campbell & Charlesworth, 2012; Kendall, 2011), aucune ne permet de comparer cet effet selon le sexe. Ainsi, la plupart des études actuelles s'intéressent à isoler les femmes afin de comprendre leurs stressseurs (p. ex., Leiper, 1998; Rosenberg et al., 1993; Walsh, 2012) ou tendent à contrôler leurs analyses pour le sexe (p. ex., Teichmann et al., 2015; Tsai et al., 2009) sans toutefois comparer des échantillons d'hommes et de femmes distinctement. Bien que cette approche puisse permettre d'appréhender l'impact du sexe

sur la santé, elle ne permet néanmoins pas de comparer les stressseurs les plus importants vécus par les hommes et les femmes exerçant la profession.

Finalement et quatrièmement, il est à noter qu'aucune des études actuelles portant sur les heures facturables (p. ex., James, 2017; Kendall, 2011; Schiltz, 1999) ne s'est intéressé au rôle modérateur de celles-ci dans la relation entre les stressseurs (organisationnels et hors travail) et la détresse psychologique ressentie au sein de la profession tout en considérant l'impact différencié de cet effet modérateur selon le genre des professionnels.

L'étude proposée vise donc à pallier en partie aux limites actuelles en répondant à deux principales questions de recherche et en poursuivant différents objectifs exposés dans la section suivante.

2.6.2 Objectifs poursuivis et questions de recherche. Les objectifs poursuivis par le présent mémoire ainsi que les questions de recherche visant l'atteinte de ces objectifs sont exposés.

Ainsi, afin de pallier les limites actuelles de la littérature soulevées dans la section précédente, le présent mémoire poursuivra les objectifs de recherche suivants :

- a. Mesurer et quantifier les déterminants (facteurs de risque et de protection) à l'origine de la détresse psychologique chez les femmes et les hommes avocat(e)s membres du Barreau du Québec.
- b. Comparer les facteurs de risque et de protection à l'origine de la détresse psychologique selon le sexe des participant(e)s.
- c. Évaluer l'impact direct des heures facturables sur la détresse psychologique des femmes avocates et des hommes avocats.
- d. Analyser le rôle modérateur des heures facturables dans la relation entre les stressseurs (organisationnels et familiaux) et la détresse psychologique en comparant cet effet selon le sexe des participant(e)s.

Dans le but d'atteindre ces objectifs, les questions de recherche générales auxquelles le présent mémoire tentera de répondre sont les suivantes :

1. *Quels sont les déterminants de la détresse psychologique chez les femmes avocates membres du Barreau du Québec comparativement à leurs homologues masculins?*
2. *Les heures facturables ont-elles un impact direct et/ou indirect sur la détresse psychologique ressentie? Le cas échéant, quelle est la nature de cet impact et celui-ci est-il différent chez les femmes et chez les hommes exerçant la profession d'avocat?*

De façon plus spécifique, le présent mémoire tentera de répondre aux questions suivantes :

1. *Quels sont les facteurs de risque et de protection susceptibles d'expliquer le niveau de détresse psychologique ressentie chez les femmes avocates membres du Barreau du Québec, et ce, comparativement à leurs homologues masculins?*
2. *Les heures facturables ont-elles un impact direct sur la détresse ressentie chez les femmes et les hommes avocat(e)s?*
3. *Les heures facturables viennent-elles modérer (intensifier ou réduire) l'impact de certains stressors organisationnels et familiaux sur la détresse ressentie chez les femmes et chez les hommes avocat(e)s? Le cas échéant, existe-il des différences entre les femmes et les hommes quant à cet impact modérateur?*

Finalement, afin de répondre aux questions de recherche énoncées, le modèle de recherche et les hypothèses qui le sous-tendent seront présentés dans la section suivante.

2.6.3 Modèle conceptuel et hypothèses de recherche. Le modèle conceptuel du présent mémoire, tel qu'illustré à la Figure 5, s'inspire du modèle général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004) et du modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec de Cadieux et Gladu-Martin (2016).

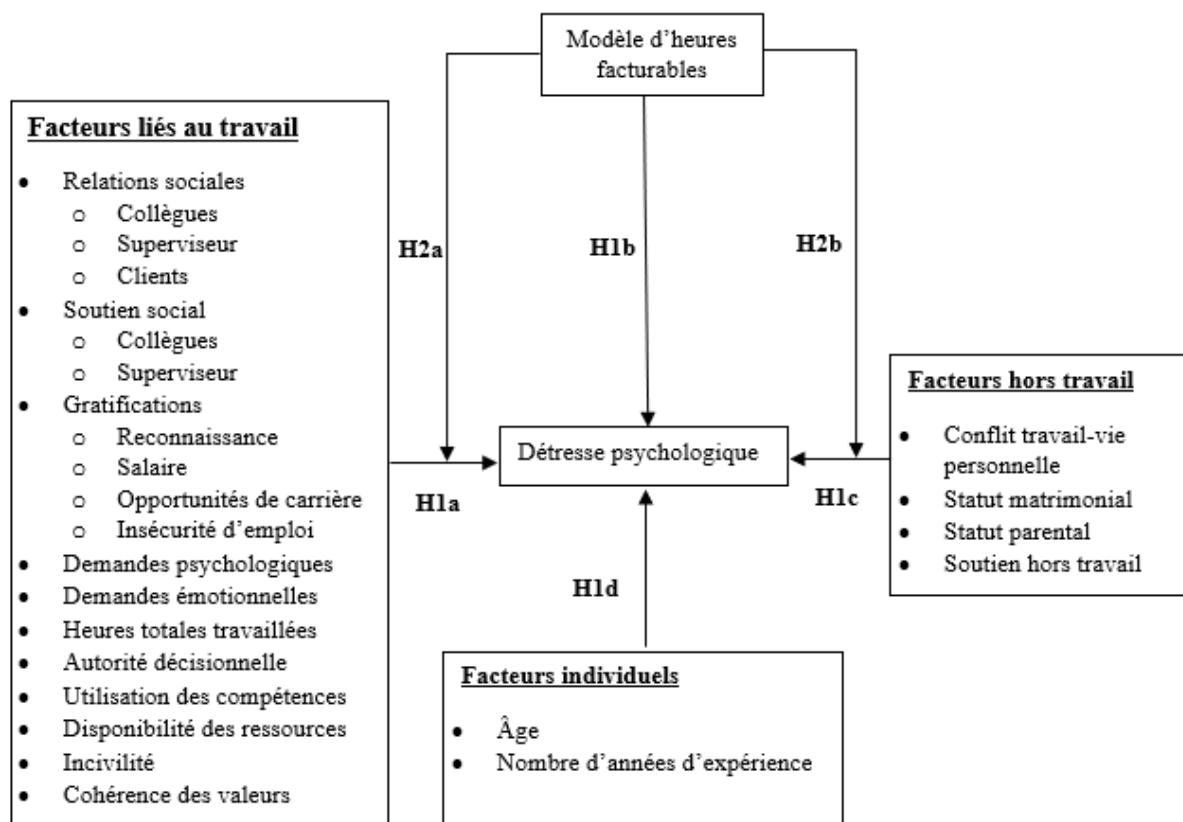


Figure 5. Modèle conceptuel de départ proposé testé chez les femmes et les hommes.

Tel qu'illustré, le modèle prend en compte non seulement les facteurs liés au travail, mais aussi les facteurs hors travail et les facteurs individuels. En effet, afin de pallier les lacunes des modèles en stress au travail présentés plus tôt (Karasek, 1976; Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996) qui surestiment la contribution des facteurs organisationnels quant à l'explication de la détresse psychologique (Cadieux, 2012), les facteurs hors travail et individuels ont été ajoutés. Tel que mentionné précédemment, il importe de prendre en compte toutes les dimensions de la vie d'un individu, car celui-ci est un tout multidimensionnel (Marchand, 2004) dont les dimensions s'appuient mutuellement dans l'explication de la détresse psychologique d'un individu (Cadieux, 2012).

Afin de répondre aux questions de recherche, voici les hypothèses de recherche :

H1 : *Les facteurs organisationnels (H1a), hors travail (H1c) et individuels (H1d) et le modèle d'heures facturables (H1b) contribuent directement et conjointement à l'explication de la détresse psychologique chez les femmes et les hommes avocat(e)s membres du Barreau du Québec.*

L'hypothèse de recherche suppose d'une relation directe entre les facteurs du travail, hors travail et individuels et la détresse psychologique. Ces relations sont cohérentes avec des données présentes dans la littérature.

Tout d'abord, tel que présenté précédemment, plusieurs études ont fait état du lien entre les facteurs liés au travail (relations et soutien sociaux, violence, demandes psychologiques, émotionnelles et contractuelles et gratifications) et les problèmes de santé mentale tels la dépression, l'épuisement professionnel et la détresse psychologique (Aronsson et al., 2017; Bergin & Jimmieson, 2013; Bourbonnais et al., 2005; Brown & MacAlister, 2006; Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Cortina et al., 2002; De Jonge et al., 2000; Gleixner & Aucoin, 2015; Hill, 1998; Hopkins & Gardner, 2012; James, 2017; Ramos, 2012; Schiltz, 1999; Teichmann et al., 2015; Theorell et al., 2015; Tremblay, 2014; Tsai et al., 2009; Wallace, 1999).

Ensuite, plusieurs études ont également fait état du lien existant entre les facteurs hors travail (statut matrimonial, statut parental, conflit travail-vie personnelle et soutien social hors travail) et les problèmes de santé mentale (Beck et al., 1995; Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Gleixner & Aucoin, 2015; Hagan & Kay, 2007; Hopkins & Gardner, 2012; Leignel et al., 2014; Schiltz, 1999; Teichmann et al., 2015; Tremblay, 2014; Wald, 2009; Wallace & Jovanovic, 2011).

Finalement, plusieurs études s'accordent pour dire qu'il existe un lien entre les facteurs individuels (habitudes de vie, traits de personnalité et conflit de valeurs) et les problèmes de santé mentale telles la dépression, l'anxiété et la détresse psychologique (Beck et al., 1995; Benjamin et al., 1990; Bergin & Jimmieson, 2013; Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Hill, 1998; Hopkins & Gardner, 2012; Krill et al., 2016; Leignel et al., 2014; Ramos, Rosenberg et al., 1993; 2012; Schiltz, 1999; Teichmann et al., 2015).

H2 : *La relation entre les variables organisationnelles et hors travail et la détresse psychologique est modérée par le modèle d'heures facturables chez les femmes et les hommes avocat(e)s membres du Barreau du Québec.*

Cette deuxième hypothèse suggère que le modèle d'heures facturables pourrait influencer certaines variables issues de la sphère organisationnelle et hors travail. Il semble qu'aucune étude n'est mesurée directement cette interaction entre des variables organisationnelles et hors travail et les heures facturables. Cependant, James (2017) a rapporté que les heures facturables entraîneraient des risques au niveau éthique, car « seulement 38 % des répondants disaient prendre en note leur temps avec précision, citant les pressions exercées par les supérieurs sur la facturation » (James, 2017, traduction libre, p.64). De plus, toujours selon James (2017), les heures facturables seraient particulièrement contraignantes pour les femmes en raison notamment des responsabilités familiales. Les heures facturables tendraient également à prolonger les heures travaillées pour atteindre les objectifs fixés (James, 2017; Kendall, 2011; Schiltz, 1999), ceci dans un contexte où d'autres études démontrent un lien direct entre les heures travaillées et le niveau de détresse psychologique ressentie (Cadieux & Marchand, 2015). De ce fait, le modèle d'heures facturables pourrait exacerber la relation entre le conflit de valeurs, le conflit travail-vie personnelle et les heures travaillées et la détresse psychologique. Les heures facturables pourraient également venir modérer d'autres variables issues du modèle, tant dans la sphère organisationnelle que dans la sphère hors travail.

H3 : *L'impact des stressseurs issus des différentes sphères de vie d'un individu et le rôle modérateur du modèle d'heures facturables diffèrent selon le sexe.*

La troisième hypothèse suppose que le genre aurait un impact quant à la détresse vécue dans les différentes sphères de la vie d'un individu. L'effet du sexe est d'ailleurs largement étudié dans la littérature. En effet, il semblerait que le fait d'être une femme augmente le risque de vivre de la détresse psychologique (Almeida & Kessler, 1998; Magnavita et al., 2008; Marchand et al., 2005; 2015; Piccinelli & Wilkinson, 2000), les symptômes dépressifs (Marchand et al., 2015; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000) et l'épuisement émotionnel (Marchand et al., 2015). Ces résultats s'expliquent notamment par les rôles sociaux et l'influence culturelle. En effet, comme mentionné précédemment, certains stéréotypes traditionnellement véhiculés en société sont susceptibles d'exacerber certaines contraintes pour les femmes dans l'organisation (p. ex., possibilités d'avancement, relations avec les collègues). De plus, les femmes endossent toujours leurs rôles traditionnels au sein de la famille (Boulet & Le Bourdais, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Hill,

2005), ce qui est susceptible d'exacerber les tensions vécues au travail, tout en exposant davantage les femmes aux risques de vivre de la détresse psychologique (Giacalone & Promislo, 2010). En effet, le rôle parental amène une surcharge chez la femme en raison des demandes liées à la famille alors que la femme doit non seulement répondre à cesdites demandes, mais doit également performer au travail (Piccinelli & Wilkinson, 2000). Bref, cette perméabilité entre les différentes sphères de vie peut exposer davantage les femmes aux risques de vivre de la détresse psychologique (Giacalone & Promislo, 2010). Finalement, une autre explication quant à cette différence de genre dans l'explication de la détresse psychologique est le fait que les femmes ont tendance à davantage rapporter leurs symptômes que les hommes (Piccinelli & Wilkinson, 2000).

Il importe de souligner que pour tester les trois hypothèses, le modèle sera testé auprès d'un échantillon de 626 femmes et d'un échantillon de 246 hommes de manière indépendante, ce qui explique pourquoi le genre n'est pas présenté comme variable modératrice dans le modèle présenté à la Figure 5.

Avant de tester les hypothèses de recherche et de présenter les résultats, la méthodologie scientifique sera présentée au chapitre suivant.

TROISIÈME CHAPITRE

MÉTHODOLOGIE SCIENTIFIQUE

Le troisième chapitre présentera la méthodologie scientifique utilisée pour la réalisation du présent mémoire. Concrètement seront exposées la description de l'échantillon, les considérations éthiques et les échelles de mesure utilisées. Finalement, afin de répondre aux hypothèses de recherche présentées au chapitre 2, les analyses effectuées dans le cadre du présent mémoire seront décrites.

3.1 Description de l'échantillon

Les données de la présente étude proviennent de données récoltées dans l'étude portant sur les déterminants de la santé mentale des avocat(e)s québécois(es) (Cadieux et al., 2019). La base de données initiale était constituée de 2700 participant(e)s. Aux fins d'analyses de la présente étude et afin de respecter les postulats de base, les échantillons finaux sont composés respectivement de 626 femmes avocates et 246 hommes avocats membres du Barreau du Québec après le traitement des valeurs manquantes et des valeurs aberrantes (Dielman, 2001). Le Tableau 1 suivant présente les statistiques descriptives (moyenne, minimum, maximum et écart-type) de l'âge des femmes et des hommes.

Tableau 1

Distribution de l'âge selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246)

	Moyenne		Minimum		Maximum		Écart-type	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Échantillon	35,9	38,5	22	23	62	75	8,9	11,4

Le Tableau 2 présente quant à lui le nombre d'années de pratique depuis l'inscription au Tableau de l'Ordre pour les femmes et les hommes. Le nombre d'années de pratique est divisé en deux catégories, soit « Moins de 10 ans d'expérience » et « Plus de 10 ans d'expérience ». Cette statistique n'est pas tout à fait similaire à la population à l'étude alors que les femmes et les hommes membres du Barreau du Québec de moins de 10 ans représentent respectivement 40,43 % et

27,27 % (Barreau du Québec, 2019). Les échantillons à l'étude montrent donc une surreprésentation des avocat(e)s de moins de 10 ans d'expérience. Toutefois, la répartition de l'échantillon retenu selon l'expérience est représentative de celle obtenue dans le cadre de l'étude de Cadieux et al. (2019).

Tableau 2

Distribution du nombre d'années d'expérience selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246)

Années d'expérience	Moins de 10 ans d'expérience		Plus de 10 ans d'expérience	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif (n)	360	128	266	118
Moyenne (%)	57,5	52,0	42,5	48,0

Les avocat(e)s ayant répondu au questionnaire proviennent des 15 barreaux de section et pratiquent dans différents champs de pratique (p. ex., droit des affaires, commercial et corporatif, droit du travail, droit civil, litige, droit criminel et pénal, droit de la famille, droit administratif et gestion). Le Tableau 3 présente le nombre de participant(e)s et la moyenne des deux échantillons finaux en fonction du secteur de pratique, soit le secteur privé (à son compte, salarié ou associé), le secteur public ou parapublic (ministère, DPCP, aide juridique, société d'état, municipalité) et les entreprises (privées, OSBL, syndicats, ordres professionnels, etc.). Les femmes du secteur privé représentent 32,4 % dans l'étude actuelle. Cette statistique est cohérente avec ce que le Barreau du Québec rapportait en 2015, soit que les femmes représentaient 32 % du secteur privé. Cependant, il importe de souligner que les hommes œuvrant dans le secteur privé sont sous-représentés dans l'échantillon. En effet, 38,6 % des hommes de l'échantillon travaillent au privé alors que dans la population générale, les hommes représentent plutôt 50 % des praticiens du secteur privé (Barreau du Québec, 2015).

Tableau 3

Distribution des secteurs de pratique selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246)

Secteur de pratique	Privé		Public ou parapublic		Entreprise	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif (n)	203	95	264	102	159	49
Moyenne (%)	32,4	38,6	42,2	41,5	25,4	19,9

Finalement, le Tableau 4 présente le nombre d'avocat(e)s qui vivent ou qui ne vivent pas avec la réalité des heures facturables. Malheureusement, il n'existe actuellement aucune donnée quant à la répartition des avocat(e)s québécois(es) œuvrant au sein d'un modèle d'affaire axé sur les heures facturables. Il est donc impossible de statuer sur la représentativité de l'échantillon comparativement à la population de référence.

Tableau 4

Distribution du modèle d'heures facturables selon les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246)

Modèle d'heures facturables	Non		Oui	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif (n)	374	128	252	118
Moyenne (%)	59,7	52,0	40,3	48,0

Aux fins d'analyses qui ont trait aux hypothèses de recherche du présent mémoire, les avocat(e)s qui travaillent à leur compte ont été exclus de l'échantillon, car ils ne sont pas influencés par certaines variables à l'étude comme les relations sociales avec les collègues et le superviseur, le soutien social au travail des collègues et du superviseur, certaines gratifications (p. ex., reconnaissance, insécurité d'emploi, opportunités de carrière), les exigences liées à la performance et le modèle d'heures facturables.

3.2 Considérations éthiques

Ce projet s'inscrit dans un projet plus large portant sur les déterminants de la détresse psychologique chez les professions réglementées pour lequel la directrice de recherche a obtenu un

certificat d'éthique auprès du Comité d'éthique de la recherche (CÉR) Lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke (#Ref : 2013-79/Cadieux). L'étudiante a été ajoutée au projet et cet ajout a fait l'objet d'une approbation du CÉR. La recherche respecte le protocole de recherche approuvé par le CÉR dans le cadre de ce projet et l'étudiante a signé une entente de confidentialité pour lui permettre d'utiliser les données de cette étude.

3.3 Échelles de mesure

Les échelles utilisées pour mesurer les variables incluses dans le présent mémoire sont exposées dans les sections suivantes. Il est à noter que les échelles adaptées ou créées ont fait l'objet d'un processus de validation complet (avec des AFE et des AFC) dans le cadre du projet global mené par la directrice de recherche (voir Cadieux et al. (2019) pour plus d'informations). Toutefois afin d'alléger la présentation du présent mémoire, le processus complet lié à la validation des échelles n'est pas présenté. Les mesures de validité interne (alpha de Cronbach) sont toutefois présentées pour chacune des échelles utilisées.

3.3.1 Détresse psychologique. Tout d'abord, l'échelle K6 de Kessler et al (2002) a été utilisée afin de mesurer la variable dépendante à l'étude, soit la détresse psychologique. Cette échelle, largement utilisée dans la communauté scientifique, permet d'établir un indice, alors que chacun des items de cette échelle est mesuré sur une échelle de 0 à 4 pour un score global allant de 0 à 24 (somme des réponses à chacun des items). Pour l'étude de Cadieux et al. (2019), comme toutes les échelles ayant recours à des échelles de type Likert étaient en 8 points, l'échelle K6 a également été mesurée sur une échelle de Likert en 8 points allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours », recodée de 0 à 7 (pour un score global allant de 0 à 42). L'équipe de recherche a fait ce choix afin de faciliter la complétion du questionnaire par une plus grande uniformité, mais également en raison du fait que les échelles plus longues permettent d'obtenir un portrait beaucoup plus précis des variables à l'étude (DeVellis, 1991), ceci en n'altérant aucunement la validité des instruments (Matell & Jacoby, 1971). L'échelle contient six items où les participants doivent indiquer à quelle fréquence au cours des 30 derniers jours ils se sont par exemple senti(e)s nerveux(ses), désespéré(e)s, agité(e)s ou déprimé(e)s. Plus le score d'un individu est élevé, plus il est susceptible de vivre de la détresse psychologique. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,903.

3.3.2 Sphère organisationnelle. Le Tableau 5 présente les mesures utilisées pour la sphère organisationnelle.

Tableau 5

Mesures utilisées pour la sphère organisationnelle

Variables		Mesures
Relations sociales	Avec les collègues	Échelle adaptée du <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i> (COPSOQ) (Kristensen, Hannerz, Hogh, & Borg, 2005) et traduite et validée par Langevin, Boini, François et Riou (2013). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours ». L'échelle contient trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il entretient de bonnes relations avec ses collègues. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,763.
	Avec le superviseur	Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Langevin et al. (2013). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours ». L'échelle contient trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il entretient de bonnes relations avec son ou ses superviseurs. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,842.
	Avec les clients	Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Langevin et al. (2013). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours ». L'échelle contient trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il entretient de bonnes relations avec ses clients. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,710.
Soutien social	Des collègues	Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Dupret, Bocéréan, Teherani et Feltrin (2012). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours ». L'échelle comprend trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit du soutien de ses collègues. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,846.

Tableau 5 (suite)

Mesures utilisées pour la sphère organisationnelle

Variables		Mesures
Soutien social	Du superviseur	Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Dupret et al. (2012). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours ». L'échelle comprend trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit du soutien de son ou de ses superviseurs. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,900.
Gratifications	Reconnaissance	Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Dupret et al. (2012). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Dans une très faible mesure » à 8 « Dans une très grande mesure ». L'échelle finale comprend trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit recevoir de la reconnaissance. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,939.
	Salaire	Échelle adaptée de Colquitt (2001) et traduite et validée par Jouglard-Tritschler et Steiner (2005). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle comprend originalement quatre items. Ici, le dernier item, soit « Ma rémunération est justifiée, au regard de ma performance », a été supprimé à la suite du prétest afin d'améliorer la parcimonie du questionnaire. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir un bon salaire. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,963.
	Sécurité d'emploi	Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Dupret et al. (2012). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Dans une très faible mesure » à 8 « Dans une très grande mesure ». L'échelle comprend deux items, mais un troisième item a été ajouté. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit une insécurité d'emploi. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,850.
	Opportunités de carrière	Échelle adaptée de Price et Mueller (1986) et traduite par l'équipe de recherche. Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle comprend trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir plus d'opportunités de carrière. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,956.

Tableau 5 (suite)

Mesures utilisées pour la sphère organisationnelle

Variables		Mesures
Demandes	Psychologiques	<p><u>Surcharge quantitative</u> : Échelle créée aux fins de la présente étude. Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle contient trois items, dont « J'ai souvent l'impression de travailler dans une urgence ». Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir une charge de travail quantitative élevée. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,956.</p> <p><u>Surcharge qualitative</u> : Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Dupret et al. (2012). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours ». L'échelle contient trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir une charge de travail qualitative élevée. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,872.</p> <p>Aux fins d'analyses, la surcharge quantitative et la surcharge qualitative ont été fusionnées afin d'obtenir la variable « Demandes psychologiques ».</p>
	Émotionnelles	<p>Échelle adaptée du COPSOQ (Kristensen et al., 2005) et traduite et validée par Dupret et al. (2012). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours » pour la première question et allant de 1 « Dans une faible mesure » à 8 « Dans une très grande mesure » pour la deuxième question. La première question comprend un item, tandis que la deuxième question comprend deux items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir des demandes émotionnelles élevées. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,899.</p>

Tableau 5 (suite)

Mesures utilisées pour la sphère organisationnelle

Variables		Mesures
Demandes	Contractuelles	<p><u>Heures de travail</u> : L'échelle comprend trois variables continues, soit le nombre d'heures moyen travaillé, relativement aux trois énoncés suivants : « Le nombre d'heures moyen travaillé sur les lieux du travail par semaine », « Le nombre d'heures moyen travaillé à la maison par semaine pour la réalisation de tâches liées à votre emploi » et « Le nombre d'heures moyen que vous consacrez chaque semaine à des activités professionnelles liées au travail (par exemple liées au développement des affaires ou des clients, des conférences, des réunions ou des réceptions) en dehors des heures normales de travail ».</p> <p>Aux fins d'analyses, les trois variables continues ont été fusionnées pour créer la variable « Nombre d'heures travaillées totales ».</p> <p><u>Modèle d'affaires d'heures facturables</u> : Échelle créée aux fins de la présente étude, donc aucune donnée quant à la validité de l'échelle. Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalement en désaccord » à 8 « Totalement en accord ». L'échelle contient trois items. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,920.</p> <p>Aux fins d'analyses, la variable « Modèle d'affaires d'heures facturables » a été transformée en variable catégorielle binaire où l'individu vit avec la réalité des heures facturables (1) ou non (0).</p>
Incivilité et violence physique	Incivilité	<p>Échelle adaptée de Cortina et ses collègues (2001) et traduite par Carrier-Vernhet (2012). L'échelle comporte deux modalités de réponse, soit « Oui » ou « Non » relativement à sept items. Par la suite, en fonction de chacune des sept situations (items), l'individu répondant au questionnaire sélectionne une ou plusieurs réponses parmi la variable catégorielle suivante : « Supérieurs », « Confrère(s) ou consœur(s) interne(s) », « juges », « Clients », « Confrère(s) ou consœur(s) externe(s) » et « Autre » quant à la source de cette incivilité. Aux fins de la présente étude, cette variable a été binarisée où 0 = absence d'incivilité et 1 = présence d'incivilité.</p>

Tableau 5 (suite)

Mesures utilisées pour la sphère organisationnelle

Variables		Mesures
Autorité décisionnelle		Échelle adaptée de Karasek (1985) et traduite par Parent-Lamarche et Marchand (2010). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle contient trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir une autorité décisionnelle élevée. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,896.
Utilisation des compétences		Échelle adaptée de Karasek (1985) et traduite par Brisson et al. (1998). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle contient quatre items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit utiliser ses compétences. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,886.
Disponibilité des ressources		Échelle créée aux fins de la présente étude, donc aucune donnée quant à la validité. Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle contient trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit un manque de ressources. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,827.
Cohérence de valeurs		Échelle adaptée de Leiter et Maslach (2000) et traduite par Papineau, Morin, Legault, Demers, Chevrier et Côté (2005). Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle comprend trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir une bonne cohérence des valeurs. À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,804.

3.3.3 Sphère hors travail. Le Tableau 6 présente les mesures utilisées pour la sphère hors travail.

Tableau 6

Mesures utilisées pour la sphère hors travail

Variables	Mesures
Conflit travail-vie personnelle	Échelle adaptée du COPSOQ II (Pejterson et al., 2010) et traduite par l'équipe de recherche. Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Totalelement en désaccord » à 8 « Totalelement en accord ». L'échelle contient trois items. Plus le score d'un individu est élevé, plus il perçoit avoir un conflit travail-vie personnelle élevé. À la suite du processus de validation, l'alpha global est 0,893.
Statut matrimonial	Variable catégorielle binaire où les modalités de réponse sont « Célibataire » ou « En couple » à la question « Quel est votre état matrimonial actuel? ».
Statut parental	Variable catégorielle binaire où les modalités de réponse sont « Oui » ou « Non » à la question « Avez-vous des enfants à charge? ».
Soutien social hors travail	Échelle adaptée de Zimet, Dahlem, Zimet et Farley (1998) et traduite par l'équipe de recherche. Échelle réflexive avec 8 modalités de réponse de type Likert allant de 1 « Jamais » à 8 « Toujours ». L'échelle a trois dimensions, soit le soutien de la famille (trois items), le soutien des amis (quatre items) et le soutien significatif d'une personne (trois items). Ici, deux items (un provenant du soutien de la famille et un provenant du soutien significatif d'une personne) ont été retirés de l'échelle originale par souci de parcimonie et parce qu'ils affectaient peu la validité de l'échelle. Les alphas respectifs pour les trois dimensions finales sont $\alpha = 0,943$ (soutien de la famille), $\alpha = 0,826$ (soutien des amis) et $\alpha = 0,944$ (le soutien significatif d'une personne). À la suite de la collecte de données finale, l'alpha global est 0,914.

3.3.4 Sphère individuelle. Le Tableau 7 présente les mesures utilisées pour la sphère individuelle.

Tableau 7
Mesures utilisées pour la sphère individuelle

Variables		Mesures
Données sociodémographiques	Âge	Variable continue, soit l'âge de la répondante en années.
	Sexe	Variable binaire où Femme = 1 et Homme = 0.
	Nombre d'années d'expérience	Variable dichotomique où 0 = Plus de 10 ans d'expérience et 1 = Moins de 10 ans d'expérience.

Les analyses utilisées afin de répondre aux hypothèses de recherche sont présentées à la section suivante.

3.4 Analyses

Afin d'étudier le lien entre les variables des niveaux organisationnel, hors travail et individuel et la détresse psychologique, plusieurs analyses ont été effectuées à l'aide du logiciel SPSS. D'abord, des analyses descriptives et des analyses préliminaires ont été faites afin de vérifier que les postulats de base des analyses subséquentes étaient respectés. Par la suite, des analyses de régression multiple hiérarchique ont été effectuées en incluant les variables à l'étude ainsi que des termes d'interaction. Cependant, de brèves sections sur le traitement des valeurs manquantes et sur la validation des échelles de mesures créées ou adaptées seront d'abord présentées.

3.4.1 Traitement des valeurs manquantes. Des participant(e)s avaient omis certaines réponses à des questions au sein d'une échelle. Ainsi, dans un premier temps, lorsqu'une majorité de questions (plus de 70 %) était complétée, la moyenne de l'échelle répondue aux autres questions fut imputée aux questions non répondues. Dans un deuxième temps, lorsque plus de 30 % des questions à une échelle étaient manquantes, les données manquantes ont été imputées par la régression. Ces méthodes utilisées pour l'imputation correspondent aux règles de l'art en recherche (Särndal, Swensson et Wretman, 1997).

3.4.2 Validation des échelles de mesures créées ou adaptées. Toutes les échelles de mesure qui ont été créées ou adaptées dans le cadre de cette étude, soit dans le but de s'harmoniser à la réalité de la population à l'étude, soit dans le but d'améliorer la parcimonie de l'instrument de mesure ont fait l'objet d'analyses de validation complètes. Pour ce faire, ces échelles ont d'abord fait l'objet d'analyses factorielles exploratoires afin de valider la structure de l'échelle et de ses dimensions (AFE) via le logiciel SPSS. Une fois les dimensions validées, des analyses confirmatoires ont été réalisées via le logiciel AMOS (AFC).

3.4.3 Analyses descriptives et analyses préliminaires. Des analyses descriptives ont été effectuées sur les variables à l'étude. Le minimum, le maximum, la moyenne et l'écart-type pour chacune des variables sont présentés au Tableau 8.

Tableau 8

*Statistiques descriptives des variables incluses dans le modèle conceptuel pour les femmes
(n = 626) et les hommes (n = 246)*

Variables	Minimum		Maximum		Moyenne		Écart type	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Relations sociales - Collègues	3.00	7.00	24.00	24.00	19.59	19.14	3.66	3.58
Relations sociales - Superviseur	3.00	3.00	24.00	24.00	19.74	19.59	4.14	3.99
Relations sociales - Clients	4.00	8.00	24.00	24.00	20.16	19.76	2.71	2.90
Soutien social - Collègues	.00	2.00	21.00	21.00	15.04	14.39	4.35	4.33
Soutien social - Superviseur	.00	0.00	21.00	21.00	14.61	14.01	5.39	5.34
Reconnaissance	3.00	3.00	24.00	24.00	16.31	15.94	5.17	4.92
Salaire	3.00	3.00	24.00	24.00	13.51	12.89	6.52	5.99
Opportunités de carrière	3.00	3.00	24.00	24.00	12.52	13.15	5.88	5.86
Insécurité d'emploi	3.00	3.00	24.00	24.00	7.24	7.16	5.38	5.15
Demandes psychologiques	6.00	9.00	48.00	48.00	36.35	35.27	9.01	8.70
Demandes émotionnelles	3.00	3.00	24.00	24.00	11.53	11.22	5.36	5.07
Heures totales travaillées	9.00	15.00	120.00	120.00	47.97	51.12	12.06	13.99
Autorité décisionnelle	3.00	3.00	24.00	24.00	17.66	17.86	4.85	4.33
Utilisation des compétences	6.00	10.00	32.00	32.00	27.25	27.35	4.54	4.21
Disponibilité des ressources	3.00	3.00	24.00	24.00	13.11	13.36	5.83	5.70
Incivilité (%)	.00	.00	1.00	1.00	74.00	71.00	-	-

Tableau 8 (suite)

*Statistiques descriptives des variables incluses dans le modèle conceptuel pour les femmes
(n = 626) et les hommes (n = 246)*

Variables	Minimum		Maximum		Moyenne		Écart type	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Cohérence des valeurs	3.00	3.00	24.00	24.00	17.39	16.60	4.76	4.39
Modèle d'heures facturables (%)	.00	.00	1.00	1.00	40.00	48.00	-	-
Conflit travail-vie personnelle	3.00	3.00	24.00	24.00	13.29	13.14	6.19	6.05
En couple (%)	.00	.00	1.00	1.00	80.00	79.00	-	-
Présence d'enfants à charge (%)	.00	.00	1.00	1.00	41.00	41.00	-	-
Soutien hors travail	.00	1.00	49.00	49.00	36.53	32.81	11.40	11.59
Âge	22	23	62	75	35.94	38.49	8.91	11.35
Nombre d'années d'expérience (10 ou -) (%)	.00	.00	1.00	1.00	58.00	52.00	-	-
Détresse psychologique	.00	.00	42.00	42.00	12.48	12.83	8.97	9.65

Afin de respecter les postulats de base, des analyses préliminaires ont également été effectuées afin de valider les modèles à l'étude. La taille de l'échantillon, la similarité des variables explicatives (multicolinéarité) ainsi que les erreurs d'estimation (résidus) ont été examinées. Six observations qui étaient au-dessus de trois écarts-types ont été retirées de l'échantillon final afin de rencontrer le postulat des erreurs d'estimation. La taille de l'échantillon et le postulat de la multicolinéarité ont quant à eux été rencontrés.

3.4.4 Analyses de régression multiple hiérarchique et analyses de modération. Afin de tester les hypothèses du modèle, des analyses de régression multiple hiérarchique ont été réalisées avec le logiciel IBM SPSS 20.0. En ce qui concerne les hypothèses d'interaction, elles ont été testées en ayant recours à la méthode préconisée par Baron et Kenny (1986) et testées par bloc. Dans un premier temps, un premier modèle incluant toutes les variables à l'étude et les interactions entre les heures facturables et les variables organisationnelles a donc été testé. Les variables ont ainsi été entrées en blocs où le bloc 1 comprend les variables organisationnelles, le bloc 2 comprend la variable du modèle d'heures facturables, le bloc 3 comprend les variables hors travail, le bloc 4 comprend les variables individuelles et le bloc 5 comprend les interactions entre les heures facturables et les variables organisationnelles. Le cinquième bloc a été ajouté avec la

méthode forward tandis que les blocs précédents ont été ajoutés avec la méthode enter. Dans un deuxième temps, la même procédure a été répliquée, mais en introduisant dans un dernier bloc, soit le bloc 5, les interactions entre les heures facturables et les facteurs hors travail. Enfin, un dernier modèle incluant toutes les variables et les interactions significatives ressorties lors de ces analyses a été testé, et ce, pour chacun des échantillons à l'étude. Cette procédure d'analyse a été répliquée chez les femmes et chez les hommes séparément.

Les résultats des analyses sont présentés au chapitre suivant sous la forme d'un article scientifique.

QUATRIÈME CHAPITRE

RÉSULTATS (SOUS LA FORME D'UN ARTICLE SCIENTIFIQUE)¹

4.1 Women, Men and Billable Hours in the Practice of Law: A Different Impact on Psychological Distress?

Abstract

Lawyers are at high risk of experiencing psychological distress, particularly those in the private sector, while the frequent use of business models based on billable hours adds to the pressure, particularly by increasing the hours worked. Using a multidimensional model, this study examines the differences between men ($n = 246$) and women ($n = 626$) in terms of the direct and moderating role played by billable hours on psychological distress, while considering the direct contribution of stressors from different spheres of life to psychological distress. Hierarchical regression models were tested separately for men and women, allowing to identify several organizational, non-work and individual stressors which explained psychological distress. The results highlight sex differences in factors influencing psychological distress. The results confirm the direct effect of billable hours for women and indirect effects for men and women on psychological distress. These results point out the importance of exploring the dynamics surrounding the phenomenon of billable hours (e.g. underlying mechanisms, working conditions specific to billable hours business models). The theoretical and practical implications of these results are discussed in this paper.

Keywords: Psychological distress, stress, lawyers, women, billable hours, regulated occupation, occupational stress.

Introduction

Mental health issues in the workplace have many direct and indirect effects that organizations must deal with (MHCC, 2017a). On the one hand, indirect effects include absenteeism, presenteeism and withdrawal from the labour market (MHCC, 2017b). Besides, up to 50% of work absences are due to mental health problems (Ranno, 2000; Vézina, Bourdonnais, Marchand, & Arcand, 2008). On the other hand, the direct effects relate to the mental health problems themselves, such as

¹ Cet article dont l'étudiante Martine Gingues est première auteure sera soumis à la revue savante Law & Human Behavior.

anxiety disorders, depression, emotional exhaustion or psychological distress (Beck & Alford, 2009; Biron, Brun, & Ivers, 2008; Marchand, Demers, & Durand, 2005; Ogińska-Bulik, 2006). Psychological distress is characterized by a set of psychophysiological and behavioural symptoms (e.g. anxiety disorders, fatigue, irritability, insomnia, excessive alcohol consumption), which do not refer to a specific pathology (Ilfeld, 1976; Marchand, 2004; Massé, 2000), but include symptoms common to various mental health problems such as depression and burnout. Several researches have demonstrated sex differences in the study of psychological distress (e.g. Almeida & Kessler, 1998; Vermeulen & Mustard, 2000) as women are more exposed than men to this phenomenon (Marchand, Blanc & Durand, 2015; Magnavita et al., 2008). These studies explain this discrepancy by the fact that a majority of women still assume their traditional roles within the family (Boulet & Le Bourdais, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015), which is likely to exacerbate the tensions experienced at work, while exposing women to greater risks of experiencing psychological distress (Giacalone & Promislo, 2010).

Lawyers are reportedly among the professional groups most affected by some mental health issues (Carter, 2006; Hill, 1998; Krill, Johnson, & Albert, 2016). In this regard, some studies suggest that they are three times more likely to suffer from depression and six times more likely to commit suicide than the general population (Hill, 1998). They are also among professionals at highest risk of burnout and are more likely to use alcohol or illicit substances (Carter, 2006; Hill, 1998; Krill, Johnson, & Albert, 2016). Specifically with respect to women lawyers, they are "three times more likely to leave law and leave the profession [and] five times more likely to take a less stressful, less remunerative, and less satisfying job just to survive" (Hill, 1998, translated from French, p. 6). This is particularly worrisome given the feminization of the legal profession, with women now representing 53.73% of all members of the Barreau du Québec (Barreau du Québec, 2019). This is a growing tendency in the coming years as 60% of future law graduates in Quebec are women (Barreau du Québec, 2015). However, this feminization occurs in a context where the profession is rooted in a tradition that is still strongly masculine and hierarchical (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). For instance, the professional culture is marked by a strong competitive spirit: lawyers must demonstrate a high and sustained level of performance in competition with their colleagues (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Male culture, and the organizational structures that result from it, are reportedly detrimental to the retention and advancement of women in the legal profession (Gleixner & Aucoin,

2015). Indeed, performance pressure is particularly incompatible for women lawyers, who often have to assume their traditional roles at home (e.g. child rearing, domestic work) (Gleixner & Aucoin, 2015). For example, the 2004 Law Society of Alberta report indicated that more than three-quarters of women lawyers had a partner who worked full time compared to less than half of men lawyers who had a partner who worked full time (Gleixner & Aucoin, 2014). Thus, the competitive male tradition of the profession as well as the issues associated with work-life balance make women lawyers more likely to be targeted by sexist behaviours (Gleixner & Aucoin, 2014; 2015; Tremblay, 2014).

This reality is particularly prevalent in private practice, particularly due to the billable hours. This business model is imposed and still widely used. In fact, more than 84% of the revenues of lawyers working in private practice in North America come from a fee model based on billable hours (Barreau du Québec, 2016). Billable hours model consists of a weekly or monthly tracking of the hours billed to clients via timesheets completed by lawyers. In addition, annual objectives that vary from one firm to another (e.g. 1600 or 1800 hours annually) are imposed and regular monitoring is carried out by supervisors to ensure that the objectives are met. A qualitative study conducted in 2016 by Cadieux and Gladu-Martin highlighted that close monitoring by supervisors would subject lawyers to greater stress (Cadieux & Gladu-Martin, 2016). That said, billable hours would account for 50-70% of the hours actually worked, resulting in a discrepancy between hours billed and hours effectively worked (James, 2017; Kendall, 2011). This discrepancy is explained by the fact that many activities (e.g. meetings, supervision) cannot be billed to a client. Although not directly measuring the phenomenon, James (2017) reports several interesting facts about the impact of billable hours. First, billable hours are a source of stress and anxiety with health consequences. Second, billable hours would lead to ethical risk-taking. Finally, they would lead to the loss of lawyers with sought-after skills such as high emotional intelligence, communication skills and negotiation skills. A business model that focuses on billable hours would therefore be more likely to generate psychological distress among lawyers compared to an alternative work environment that is not aligned with billable hours (Gleixner & Aucoin, 2015; James, 2017; Schiltz, 1999) and would have many potential impacts, including the difficulty of retaining women lawyers in private practice (James, 2017).

In this context, this study has three main goals. First, to assess the direct impact of selected stressors on the psychological distress of men and women lawyers from a multidimensional

perspective, taking into account the direct impact of the billable hours business model. Second, to assess the moderating role of the billable hours model on the relationship between work and non-work stressors and psychological distress among women and men lawyers. Third, to assess sex differences in the direct role of the stressors under study and the moderating role of the billable hours model. Ultimately, the study will attempt to answer the following questions: 1) In order to distinguish the effect of risk and protective factors according to sex, what are the determinants of psychological distress among women lawyers who are members of the Barreau du Québec compared to their men colleagues? 2) What is the specific contribution (direct and indirect) of the billable hours business model in explaining the psychological distress of women and men lawyers?

Theoretical background

Evolution of occupational stress models

There are several occupational stress models and these have changed considerably over the past 40 years. Among the dominant models is Karasek's (1979) model, which postulates that the relationship between psychological demands and decision authority would predict strain and individual's mental load. Following the work of Johnson and Hall (1988), Karasek and Theorell (1990) expanded this model to include the "social support", resulting in the three dimensional "demand-control-support" model. The effort-reward model (Siegrist, 1996) postulates that an imbalance, or lack of reciprocity, between costs (effort) and gains (rewards), leads to psychological distress and health problems. Finally, the "demand-resource" model (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) postulates that stress is the result of an imbalance between the demands to which an individual is exposed and the resources available to meet those demands. This last model goes further than previous approaches by taking into account a larger number of variables to explain stress. The "demand-resource" model also focuses on a positive aspect (resources) rather than just a negative aspect (demands) (Bakker & Demerouti, 2007). However, although these models are widely supported in the literature (Bakker & Demerouti, 2007; Bartram, Yadegarfar, & Baldwin, 2009; Nieuwenhuijsen, Bruinvels, & Frings-Dresen, 2010), they all focus primarily on organizational variables, i.e., they tend to overestimate the workplace in explaining psychological distress (Cadieux, 2012). This theoretical approach may lead to the omission of several individual and non-work variables that are also likely to generate psychological distress (Cadieux & Marchand, 2014; Marchand & Blanc, 2010). By omitting these

factors, that also influence psychological distress, the understanding of the organizational stressors' contribution remains incomplete. Addressing these limitations, the conceptual model of this study, presented in Figure 1, includes variables from different spheres of an individual's life to explain psychological distress.

[Insert Figure 1]

The conceptual model is based on Marchand's (2004) general mental health analysis model, which posits that the development of mental health problems in the workforce should be understood from a multidimensional perspective (Marchand, 2004). This model, unlike more traditional models of occupational stress (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996), simultaneously encompasses the contribution of the workplace (e.g. tasks, working conditions, work organization), the family (e.g. single parenthood, conflict, economic situation), the non-work social network and individual characteristics (e.g. personality traits, sex, age, lifestyle habits) to understand the development or aggravation of mental health problems such as psychological distress. This approach takes into consideration a set of factors that sometimes act as constraints, sometimes as resources, to explain the stress and, consequently, the psychological distress experienced by an individual. The model shown in Figure 1 is based on three main hypotheses. The first two hypotheses are directly derived from the model illustrated. To evaluate the third hypothesis, the model will be tested on two different samples, one consisting of women and the other of men in order to investigate the differences between women and men.

H1: Organizational factors (H1a), the billable hours model (H1b), non-work factors (H1c) and individual factors (H1d) contribute directly and jointly to the explanation of psychological distress among Quebec lawyers.

This hypothesis allows us to apprehend psychological distress among lawyers from a multidimensional perspective according to four categories of constraints and resources.

The first category relates to organizational variables. According to literature, social support from the supervisor is negatively related to experiencing emotional exhaustion (Aronsson et al., 2017) and psychological distress (Nieuwenhuijsen et al., 2010). Among lawyers especially, adverse social relationships with peers are reportedly associated with job dissatisfaction and social support

from peers is apparently correlated with job satisfaction (Teichmann, Kattel, Murdvee, & Kerikmäe, 2015). Relationships with clients are likely to generate psychological distress (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Levin, Besser, Albert, Smith, & Neria, 2012; Ramos, 2012). Also, receiving rewards is often linked to lower levels of depression among lawyers (Bergin & Jimmieson, 2013). Legal professionals are facing high demands. Indeed, high psychological, emotional and contractual demands are associated with a higher risk of experiencing burnout, depression and anxiety (Bergin & Jimmieson, 2013; Tsai, Huang, & Chan, 2009). More specifically, according to the study conducted by Teichmann et al. (2015), worries, which refer to something that causes problems, i.e., problems caused by time constraints, money constraints or other sources of professional pressure, would be negatively correlated with job satisfaction for women lawyers. In addition, women lawyers are reportedly more prone to work overload (Wallace, 1995). Studies have shown that the more work overload individuals experience, the more likely they are to suffer from psychological distress (Aronsson et al., 2017; Nieuwenhuijsen et al., 2010; Theorell et al., 2015). Regarding the average number of worked hours, men are said to work more hours than women (Wallace, 1995). Nonetheless, in the study conducted by Wallace (1995), the average worked hours for women was 46 hours, representing five days per week, nine hours per day. One of the reasons women would work fewer hours per week is that they would still be more involved in family-related tasks (Gleixner & Aucoin, 2014; 2015). Decision-making authority and skill utilization are reported to be positively related to job satisfaction (De Jonge, Reuvers, Houtman, Bongers, & Kompier, 2000). Furthermore, the study conducted by Cadieux and Gladu-Martin (2016) reports that the availability of resources (e.g. time, support staff) appears to be a protective factor in experiencing psychological distress. With respect to violence among lawyers, Brown and MacAlister (2006) note that 59.3% of the participants in their study had experienced threats or violence. Women were more likely to report experiencing inappropriate communication and threats. These results are consistent with Cortina et al. (2002)'s study among lawyers, which stated that almost 75% of women and 50% of men would live some form of abuse. Finally, lawyers would experience conflicts between their personal values, the rules to be respected regarding the code of ethics and the actions they must undertake to defend a client. This conflict of values is likely to generate psychological distress (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Ramos, 2012).

The second category concerns the impact of billable hours, which would be likely to generate psychological distress among lawyers (Gleixner & Aucoin, 2015; James, 2017; Kendall, 2011;

Schiltz, 1999). This would be particularly true for women, for whom billable hours may be a barrier (James, 2017), especially given the fact that women lawyers still assume more family responsibilities than men lawyers (Gleixner & Aucoin, 2014; 2015).

The third category regards non-work variables. First, according to Teichmann et al. (2015), the imbalance between the constraints and resources emanating from the professional and family spheres are important to understand the stress to which lawyers are exposed. This finding is consistent with other literature and studies suggesting that work-life conflict is positively related with mental health problems among lawyers (Hopkins & Gardner, 2012; Tremblay, 2014; Tremblay & Mascova, 2013). Issues with work-life balance are thought to be particularly detrimental to women's careers and thus a source of stress and dissatisfaction for women lawyers (Tremblay, 2014). It also appears that social support outside of work (from friends or family) is linked to job satisfaction (Teichmann et al., 2015). However, lawyers are reported to be less satisfied with their interpersonal relationships than other professionals (Beck, Sales, & Benjamin, 1995). Some studies among the working population show that being married is associated with lower levels of psychological distress (Cadieux, 2012; Marchand, Demers, & Durand, 2005; Parent-Lamarche & Marchand, 2010; Ross, Mirowsky, & Goldsteen, 1990; Vermeulen & Mustard, 2000), better physical health and lower mortality rates (Ross et al., 1990), compared to those who are single, divorced, separated or widowed (Ross et al., 1990). Finally, unlike studies of other occupational groups (Cadieux & Marchand, 2015; Ross et al., 1990) suggest, parenthood is associated with significant psychological distress and career detrimental effects for women lawyers (Gleixner & Aucoin, 2015; Tremblay, 2014). Indeed, even before becoming pregnant, women are likely to experience concerns about the consequences of having a child and these concerns may lead to feelings of discouragement (Hagan & Kay, 2007). Having children would even be a reason to leave the profession (Tremblay, 2014). According to Schenker et al. (1997), almost half of women lawyers delay having a child because they fear they will be penalized in their career advancement. Moreover, the pregnancy period generally coincides with the beginning of their career, when women lawyers are building their clientele and reputation (Gleixner & Aucoin, 2015). Taking maternity leave (10 to 11 months on average) would cause them to lose contracts, clients and opportunities for advancement, unlike men who only take short leaves (7 weeks on average) (Tremblay, 2014).

The fourth category contains personal variables such as age or experience. Among lawyers, a study conducted by Ramos (2012) suggests that individuals aged 55 and older would report higher levels of well-being. This result is consistent with findings from studies about other professionals, establishing that older individuals are less likely to experience psychological distress compared to younger individuals (Bartram et al., 2009; Hayasaka, Nakamura, Yamamoto, & Sasaki, 2007). Experience is also considered to have a protective effect on lawyers' mental health due to the correlation with lower levels of anxiety (Beck et al., 1995).

H2: The relationship between organizational factors, non-work factors and psychological distress is moderated by the billable hours business model.

This second hypothesis suggests that the billable hours business model interacts with stressors from both the organizational and non-work spheres. Although no studies have directly measured this interaction between organizational, non-work and billable hours variables, James (2017) reports that billable hours are ethically risky, particularly through a wrong estimation of real worked hours as a result of partners' pressure to meet billable hours targets. Furthermore, James (2017) also suggests that billable hours would be particularly challenging for women, especially due to family responsibilities. Billable hours would also tend to extend the hours worked to reach the target established (James, 2017; Kendall, 2011; Schiltz, 1999), in a context where other studies show a direct link between the hours worked and the level of psychological distress among regulated occupations in Canada (Cadieux & Marchand, 2015). As such, the billable hours business model may exacerbate the link between value conflict, work-life conflict, worked hours and psychological distress. Billable hours could also moderate other variables derived from the model, both in the organizational and non-work domains.

H3: The direct impact of factors from different spheres of life and billable hours and the moderating role of the billable hours vary across women and men.

This third hypothesis assumes that sex would have an impact on the distress generated by the different spheres of an individual's life as well as the billable hours. The effect of sex is widely studied in the literature. Thus, it seems that being a woman increases the risk of experiencing psychological distress (Almeida & Kessler, 1998; Magnavita et al., 2008; Marchand et al., 2005; 2015; Piccinelli & Wilkinson, 2000), depressive symptoms (Marchand et al., 2015; Mausner-

Dorsch & Eaton, 2000) and emotional exhaustion (Marchand et al., 2015). Social roles and cultural differences are among the reasons for these conclusions. As mentioned previously, some stereotypes traditionally perpetuated in society are likely to exacerbate some constraints for women in the organization (e.g. opportunities for advancement, relationships with colleagues). In addition, women still assume their traditional roles within the family (Boulet & Le Bourdais, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Hill, 2005), which is likely to exacerbate the tensions experienced at work, while exposing women to greater risk of psychological distress (Giacalone & Promislo, 2010).

Parenting causes women to be overloaded by family's demands, and women must not only meet these demands, but must also perform at work (Piccinelli & Wilkinson, 2000). These competing requirements emerging from different spheres of life may put women at greater risk of psychological distress (Giacalone & Promislo, 2010). Finally, another explanation for this sex difference related to psychological distress may be that women tend to report their symptoms more than men (Piccinelli & Wilkinson, 2000).

Method

Data

The data come from those collected in the study on the determinants of mental health of Quebec lawyers (Cadieux, Cadieux, Youssef, Gingues, & Godbout, 2019). The initial database consists of 2,700 participants. For the purposes of analyses in the present study and in order to respect the basic regression assumptions (Tabachnick & Fidell, 2019), the final samples are composed of 626 women and 246 men lawyers from Quebec after processing for missing values and outliers (Dielman, 2001). All participants were employed during the survey, while those who were retired, on sick leave, studying or on maternity leave were excluded from the database. 32.4% of women work in the private sector (self-employed, salaried or partners), 42.2% work in the public or parapublic sector (ministry, DPCP, legal aid, Crown corporation, municipality) and 25.4% work in the corporate sector (private, NPO, unions, professional orders, etc.). 38.6% of men work in the private sector, 41.5% in the public or parapublic sector and 19.9% in the corporate sector. 40.3% of women and 48.0% of men work in a business model based on billable hours. The average age of women is 35.9 years ($SD = 8.9$) and 57.5% of them have less than 10 years of experience. The average age of men is 38.5 years ($SD = 11.4$) and 52.0% of them have less than 10 years of

experience. Overall, the samples represent 4.22% of the 14,818 women and 1.93% of the 12,763 men who are members of the Barreau du Québec.

Measures

With the exception of dichotomous scales, all variables were measured on 8-point Likert scales. This methodological choice was made to ensure the uniformity of the questionnaire and to facilitate its completion. It is also important to note that the longer scales provide a much more accurate picture of the variables under study (DeVellis, 1991), without affecting the validity of the instruments (Matell & Jacoby, 1971).

Psychological distress. The K6 scale of Kessler et al. (2002) was used to measure psychological distress. The scale is generally measured on a 5-point scale, but here it was measured on an 8-point Likert scale ranging from 1 "Never" to 8 "Always", recoded from 0 to 7 (for an overall score ranging from 0 to 42) for the reasons mentioned above. The scale contains six items where participants are asked how often in the last 30 days they have felt nervous, desperate, restless or depressed, for example. The higher an individual's score, the more likely they are to experience psychological distress. Following the final data collection, the overall Cronbach's alpha is .903.

Organizational factors. Social relationship scales (3 items: with colleagues ($\alpha = .763$), with supervisor (3 items; $\alpha = .842$), with clients (3 items; $\alpha = .710$)), social support at work (from colleagues (3 items; $\alpha = .846$), from supervisor (3 items; $\alpha = .900$)), recognition (3 items; $\alpha = .943$), job insecurity (3 items; $\alpha = .850$), psychological demands (6 items; $\alpha = .900$) and emotional demands (3 items; $\alpha = .899$) are adapted from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005). The scales for salary (3 items; $\alpha = .963$), career opportunities (3 items; $\alpha = .956$), incivility and value conflict (3 items; $\alpha = .804$) are respectively adapted from Colquitt (2001), Price and Mueller (1986), Cortina, Magley, Williams and Langhout (2001) and Leiter and Maslach (2000). The scales for decision-making authority (3 items; $\alpha = .896$) and skill utilization (4 items; $\alpha = .886$) are adapted from Karasek (1985). The resource availability scale (3 items; $\alpha = .827$) has been developed by Cadieux et al. (2019). All scales were reflexive with 8-point Likert scale ranging from 1 "Totally disagree" to 8 "Totally agree" or 1 "Never" to 8 "Always", except for the incivility scale, which was dichotomous. Finally, the number of total worked hours and working in a billable hours model (0 = no and 1 = yes) were measured.

Non-work factors. Work-family conflict (3 items; $\alpha = .893$) and social support outside of work (12 items; $\alpha = .914$) are respectively adapted from COPSOQ II (Pejtersen et al., 2010) and Zimet et al. (1998). The first scale uses 8 response modalities ranging from 1 "Totally disagree" to 8 "Totally agree" while the second scale uses 8 response modalities ranging from 1 "Never" to 8 "Always". Marital status (0 = single and 1 = in couple) and parental status (having dependent children where 0 = no and 1 = yes) were measured dichotomously.

Individual factors. The experience (0 = more than 10 years and 1 = less than 10 years) and age were used as control variables. Sex was not directly included in the analyses since they were replicated on a sample of women ($n = 626$) and a sample of men ($n = 246$), using a binary variable included in the database where 0 = man and 1 = woman.

Analysis

In order to test the model hypotheses, hierarchical multiple regression analyses were performed using IBM SPSS 20.0 software and the interaction hypotheses were tested on a block basis, using the method recommended by Baron and Kenny (1986). In the initial phase, a first model, including all the variables under study and the interactions between billable hours and organizational variables, was tested. The variables were thus entered in blocks where Block 1 included the organizational factors, Block 2 included the billable hours model, Block 3 included the non-work factors, Block 4 included the individual factors, and Block 5 included the interactions between billable hours and organizational factors. In the second phase, the same procedure was replicated, but introducing in a final block, Block 5, the interactions between billable hours and non-work factors. At last, a final model, containing all the variables of Blocks 1 to 4 and the significant interactions that emerged during these analyses, was tested. This analysis procedure was replicated for each sample (women and men) separately.

Results

Table 1 presents descriptive statistics of each sample.

[Insert Table 1]

Table 2 presents the results of the hierarchical multiple regression analyses for women and men.

[Insert Table 2]

Model 1 assesses the relationship between organizational factors and psychological distress and explains 43.6% (R^2_{adjusted}) of the variance in psychological distress for women compared to 47.3% (R^2_{adjusted}) for men. For women, social relationships with clients ($\beta = -.067$; $p = .034$), recognition ($\beta = -.111$; $p = .019$), total worked hours ($\beta = .127$; $p = .000$) and consistency of values ($\beta = -.211$; $p = .000$) are significant in explaining psychological distress, unlike men. However, job insecurity (β (women) = .185; $p = .000$; β (men) = .220; $p = .000$) and emotional demands (β (women) = .356; $p = .000$; β (men) = .334; $p = .000$) are both significant in explaining psychological distress for women and men. Finally, social relationships with the supervisor ($\beta = -.155$; $p = .031$) are only significant for men.

Model 2 evaluates the relationship between the organizational factors and psychological distress by considering the billable hours model. By incorporating the billable hours model, Model 2 explains 44% (R^2_{adjusted}) of the variance in psychological distress for women compared to 47.6% (R^2_{adjusted}) for men. The significant organizational factors that explain psychological distress remain the same as in Model 1. Social relations with clients ($\beta = -.069$; $p = .028$), recognition ($\beta = -.111$; $p = .018$), job insecurity ($\beta = .187$; $p = .000$), emotional demands ($\beta = .349$; $p = .000$), total worked hours ($\beta = .105$; $p = .004$) and consistency of values ($\beta = -.199$; $p = .004$) are significant in explaining psychological distress for women while social relations with the supervisor ($\beta = -.150$; $p = .038$), job insecurity ($\beta = .225$; $p = .000$) and emotional demands ($\beta = .331$; $p = .000$) are significant in explaining psychological distress for men. Among women, the billable hours model is also significant ($\beta = .073$; $p = .032$) in explaining psychological distress. However, among men, the billable hours are not significant. It should also be noted that the addition of this second block does not significantly add to the explanation of distress experienced ($F(1, 227) = 2.207$, $p = .139$).

Model 3 adds non-work factors to the previous blocks to explain psychological distress. Model 3 explains respectively 47.8% (R^2_{adjusted}) and 51.2% (R^2_{adjusted}) of the variance in psychological distress for women and men. Considering the billable hours model and non-work factors, recognition ($\beta = -.099$; $p = .030$), job insecurity ($\beta = .169$; $p = .000$), emotional demands ($\beta = -.300$; $p = .000$) and consistency of values ($\beta = -.166$; $p = .000$) remain among the significant factors associated with psychological distress among women. Unlike the two previous models, client

relationships, total worked hours and billable hours are no longer significant. Work-life conflict ($\beta = .238; p = .000$) and support outside of work ($\beta = -.100; p = .002$) are significant in explaining psychological distress. For men, social relationships with the supervisor ($\beta = -.201; p = .006$), job insecurity ($\beta = .195; p = .000$) and emotional demands ($\beta = .310; p = .000$) are still significant in explaining psychological distress. Like women, social support outside of work ($\beta = -.125; p = .012$) is significant in explaining psychological distress. However, having dependent children ($\beta = -.168; p = .001$) is also significant in explaining psychological distress, which differs from the sample of women.

Model 4 adds age and experience to the previous blocks to explain psychological distress. Model 4 explains 48.9% (R^2_{adjusted}) of the variance in psychological distress among women compared to 54.9% (R^2_{adjusted}) among men. Controlling for age and experience, the same variables as in Model 3 are significant in explaining psychological distress, with the exception of having dependent children, which is no longer significant for men. Thus, recognition ($\beta = -.090; p = .047$), job insecurity ($\beta = .167; p = .000$), emotional demands ($\beta = -.290; p = .000$), consistency of values ($\beta = -.169; p = .000$), work-life conflict ($\beta = .244; p = .000$) and social support outside of work ($\beta = -.124; p = .000$) are significant in explaining psychological distress among women. For men, social relationships with the supervisor ($\beta = -.238; p = .001$), job insecurity ($\beta = .190; p = .000$), emotional demands ($\beta = .317; p = .000$) and social support outside of work ($\beta = -.163; p = .001$) remain significant in explaining psychological distress. However, unlike the previous three models, controlling for age and experience, career opportunities become significant (β (women) = $-.073; p = .047$; β (men) = $-.150; p = .009$) in explaining psychological distress for both women and men. Age is also significant in explaining psychological distress (β (women) = $-.163; p = .001$; β (men) = $-.188; p = .014$), that is, as age increases, distress decreases for both women and men.

Finally, Model 5 adds to the previous models the significant interactions that emerged from the interaction analyses carried out with psychological distress as the dependent variable. This final model explains 50.0% (R^2_{adjusted}) of the variance of psychological distress among women ($F(3, 598) = 5.478, p = .001$). Among women, all three interaction terms, "billable hours X social relationships with colleagues" ($\beta = -.628; p = .001$), "billable hours X social support from supervisor" ($\beta = .269; p = .009$), and "billable hours X job insecurity" ($\beta = .129; p = .026$), remain significant in explaining psychological distress when the analyses are controlled for all the factors

of model 4. Recognition ($\beta = -.094$; $p = .035$), job insecurity ($\beta = .116$; $p = .003$), emotional demands ($\beta = .281$; $p = .000$), consistency of values ($\beta = -.167$; $p = .000$), work-life conflict ($\beta = .239$; $p = .000$), social support outside of work ($\beta = -.126$; $p = .000$) and age ($\beta = -.164$; $p = .001$) are also consistently significant in explaining psychological distress. In contrast to previous models, social relationships with colleagues ($\beta = .125$; $p = .022$) become significant for explaining women's psychological distress.

Among men, Model 5 explains 57.9% (R^2_{adjusted}) of the variance of psychological distress ($F(2, 219) = 8.983$, $p = .000$). Both interaction terms, "billable hours X career opportunities" ($\beta = .441$; $p = .001$) and "billable hours X decision-making authority" ($\beta = -.598$; $p = .002$), are significant to explain psychological distress. Relationship with supervisor ($\beta = -.237$; $p = .001$), job insecurity ($\beta = .200$; $p = .000$), emotional demands ($\beta = .283$; $p = .000$), social support outside of work ($\beta = -.150$; $p = .002$) and age ($\beta = -.189$; $p = .012$) are always significant. As in Model 4, career opportunities ($\beta = -.283$; $p = .000$) are still significant and are associated with lower distress among men. Finally, unlike the previous models, decision-making authority ($\beta = .143$; $p = .021$) and work-life conflict ($\beta = .139$; $p = .029$) are significant as explanations of men's psychological distress in this final model.

Discussion

The analyses tend to partially confirm the H1a hypothesis that organizational variables are directly associated with psychological distress. In this respect, the results presented show that a positive perception of social relations with clients is associated with lower psychological distress among women. Although some studies tend to show that sometimes difficult relationships with clients can generate stress (Carter, 2006; Ramos, 2012), the fact remains that this interaction with clients, when perceived positively, can also have a positive effect on mental health by being associated with lower psychological distress. This finding is paradoxical when the high emotional demands, which are partly the result of client relationships (Cadieux, 2012), are associated with greater distress among women, for all the models analyzed. A theoretical insight into this finding could be provided by Gilligan's (1993) principle of the ethics of care. This would suggest that women are more likely to adopt an ethics of care that focuses on empathy, compassion and caring, which is consistent with the results of empirical studies (e.g. Self & Skeel, 1992). On the one hand, this caring posture would result in women receiving more intrinsic benefits in positive situations of social interaction

(Gilligan, 1993). On the other hand, women would also be more emotionally invested in relationships and the preservation of interpersonal harmony, which would make them more likely to feel the moral pressure to be supportive in relationships and to feel the strain and distress that may be generated by this posture (Miller & Cafasso, 1992; Pinquart & Sörensen, 2006). However, the significant impact of social relationships with clients would disappear when the contribution of non-work factors or some individual characteristics are considered to explain the distress felt.

Among men, no protective or exacerbating effects are found regarding the relationships they have with clients. However, unlike women, the relationship between positive relationships with supervisors and psychological distress was significant for men in all models analyzed. This result is interesting and shows that social relationships with the supervisor are not experienced in the same way by both sexes. It is possible to hypothesize that the masculine and hierarchical culture still in effect within the profession (Gleixner & Aucoin, 2014) explains this result. A second explanation that may shed light on this finding is the predominance of men in supervisory positions within the profession (Gleixner & Aucoin, 2014). In this regard, it appears that in North America only 16 to 20% of women are associates in law firms (Gleixner & Aucoin, 2014). It is therefore possible to assume that supervisory positions are primarily held by men, which could have an impact on the dynamic between subordinate and superior.

As mentioned earlier, all the models analysed show that emotional demands are significant for women. This finding is also observed among men. These results are consistent with the study by Bergin and Jimmieson (2013) which found that emotional demands are positively correlated with high levels of depression and anxiety, while lawyers, particularly those in specific areas of practice (e.g. family law), are highly exposed to the suffering of others and thus to high emotional situations (Carter, 2006).

Job insecurity, which is individual's perception regarding the risk of losing one's job or changing position (Kristensen et al., 2005), is significant ($p < .001$) in the first four models studied, for both women and men. For women, this result could be explained by family roles (Gleixner & Aucoin, 2015). As mentioned earlier, even before becoming pregnant, women lawyers are concerned about the possible repercussions on their employment situation (e.g. loss of contracts and clients, lack of advancement opportunities) (Hagan & Kay, 2007; Tremblay, 2014). Wald (2009) also stated that because of the "housewife" stereotype, women may not be seen as an investment for the law firm and will therefore have less access to mentoring or training. In addition, women tend to be assigned

to less important cases or administrative tasks because of the perception that they focus on their personal lives and therefore have less time to devote to work demands (Wald, 2009). This reality surrounding motherhood and the potential issues associated with it may contribute to this perceived job insecurity. In general, for both samples, it is possible to hypothesize that labour market creates this insecurity, particularly among young people at the beginning of their careers. Indeed, the Young Bar of Montreal (2016) conducted a study on the situation of young lawyers. To the question "Are you satisfied with the job prospects currently available to you?", 47.7% of the respondents answered no, which represents almost half of the young lawyers. The report also mentions that over the past 20 years, Quebec has seen an increase of the number of lawyers per capita. While the number of lawyers has increased by 98%, the population has increased by only 15%. It is logical to suspect that this situation has an impact on the feeling of job insecurity.

The hierarchical regression analyses among women show that recognition and consistency of values are predominant, and that their impact remains even when non-work life and individual variables are taken into account. Firstly, it would seem that the more the perception of being recognized in their work increases, the lower psychological distress is observed. This result appears logical, given that the study by Teichmann et al. (2015) reports that there is a negative relationship between recognition and job satisfaction among lawyers. However, sex differences in this regard raise some questions. To shed light on these differences, a study by Buckley et al. (2000) reported that women physicians were more likely to value recognition from their patients. Thus, it is possible that women lawyers place more value on the recognition received from their clients. By adopting an ethical posture of care (Gilligan, 1993), women may tend to be more sensitive towards the recognition received from their clients, based on the belief that they would derive more intrinsic benefit from positive social interactions. Besides, the qualitative study by Cadieux and Gladu-Martin (2016) suggests that client recognition seems to play a significant role in the level of distress felt. Secondly, the lack of value consistency is associated with greater psychological distress. Therefore, the less coherence there is between personal and professional values, the more a woman lawyer risks experiencing psychological distress. This finding is congruent with several studies of the legal profession (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Ramos, 2012). Indeed, it appears that lawyers who perceive a fit between their values and their professional role are less likely to experience burnout and are more committed to their work (Hopkins & Gardner, 2012). However, the insignificance of value consistency for men lawyers raises some reflection. In this

respect, one potential avenue of explanation could be explored. It is possible to hypothesize that value consistency plays a mediating role between the billable hours model and psychological distress as suggested by Cadieux et al. (2019). Indeed, it would appear that the presence of a business model based on billable hours would reduce the consistency of values and therefore increase psychological distress (Cadieux et al., 2019). In short, one of the reasons underlying the difference between men and women, with respect to value consistency, could be partly explained by the billable hours model, which is only significant for women and, therefore, would have an impact on value consistency for them.

In terms of total worked hours, the higher the number, the greater the level of distress is, which confirms that high contractual demands are correlated with higher levels of depression, anxiety and burnout (Bergin & Jimmieson, 2013; Levin et al., 2011), including inside regulated professions (Cadieux, 2012). This result is only observed among women lawyers. However, men in the sample worked slightly more hours than women in the sample: 51.12 hours compared to 47.97 hours for women. This difference could be explained by work-life conflict where women are still more involved in the family sphere (Gleixner & Aucoin, 2015). The number of worked hours would therefore have a greater impact on their mental health. It is interesting to note that Quebec women worked an average of 32.22 hours per week in 2018 (ISQ, 2019) while women lawyers in the sample worked 47.97 hours, which is 48.88% more than Quebec women. This statement is validated until non-work and individual variables are taken into account, while the total number of worked hours is no longer significant in explaining psychological distress. The study by Cadieux and Marchand (2015) showed that the total number of worked hours would contribute to psychological distress among within regulated professions. The authors explained this impact by the imbalance of time allocated between work and personal life. However, while the authors were able to identify a direct relationship between worked hours and distress within regulated professions, the study did not measure work-life conflict. These results therefore support the findings of Cadieux and Marchand (2015) while clarifying the mechanism by which worked hours lead to distress.

Finally, lack of career opportunities is associated with higher psychological distress, but only when factors from the non-work environment and individual factors are considered in the case of women. For men, this is the same, but the significance remains even when the interaction terms are added. This finding is interesting and could be explained by the fact that age has a significant

impact on individuals' perceptions of their career opportunities. For example, van der Heijden et al. (2008) tend to demonstrate the existence of a negative relationship between age and career opportunities.

The H1b hypothesis, which postulates that billable hours are directly associated with psychological distress, is partially supported. The billable hours model does not appear to be significant for men. However, for women, when organizational variables are taken into account, the billable hours model is significant in explaining distress, despite the fact that overall, working in a business model aligned with billable hours adds only .4% to the explanation of psychological distress. This is consistent with the findings of James (2017) who reports that billable hours are a source of stress and anxiety with health consequences for lawyers, although the study did not explicitly measure this relationship. This result is very interesting, as it highlights that women working in a business model based on billable hours are exposed to higher levels of distress. Consequently, since higher psychological distress is associated with higher risks of depression or other related problems (Marchand et al., 2005; Ridner, 2004; Ross et al., 1990), it is logical to think that these women are at greater risk of developing some stress-related pathologies. However, the significant relationship between the billable hours model and psychological distress disappears when non-work and individual variables are introduced into the model.

There are several explanations worthy of further investigation. In order to understand this result, it is necessary to look at the partial confirmation of the H1c hypothesis which postulates that non-work variables are likely to generate psychological distress.

First, analyses tend to show that some non-work factors are important, particularly work-life conflict, which is associated with significantly greater psychological distress ($p < .001$) for women. Consequently, it is logical to assume that billable hours have a significant upward impact on distress until we take into account the significant impact of work-life conflict. Thus, work-life conflict would play such an important role in explaining women lawyers' distress that it would mitigate the real effect of billable hours to the point that the latter would be insignificant in explaining distress among women lawyers. This work-life conflict is so high among women that, unlike men, the protective effect of children does not appear to be significant. It would be interesting to take a closer look within family roles to help explain this sex difference.

Second, social support outside of work acts as a significant resource for dealing with stressors among women lawyers and is associated with lower psychological distress ($p < .01$). In addition,

having some social support outside of the workplace would alleviate overall constraints (on and off the job), thereby reducing the potential distress that may result (Cadieux, 2012; Marchand et al., 2005; Teichmann et al., 2015), and help reduce the negative impact of working in a business model based on billable hours, characterized by increased pressure to perform.

For men, the H1c hypothesis is also partially confirmed. As seen with women, having support outside of work is associated with lower psychological distress. This is consistent with some studies (Cadieux, 2012; Marchand & Blanc, 2010; Marchand et al., 2005; Parent-Lamarche & Marchand, 2010) that have shown a significant relationship between the presence of social support outside of work and a lower level of psychological distress. Having dependent children would be likely to reduce distress among men, but only when organizational variables are taken into account. When the individual variables are controlled for, this effect disappears. It is logical to hypothesize that the presence of children in the household is associated with better health and lifestyle habits, an explanation reported by Cadieux (2012). Finally, unlike women, work-life conflict for men is only significant when interaction relationships are taken into account. Given that work-life conflict is not significant until the interaction terms are added, this finding would appear to confirm that women are even more likely to assume their traditional roles at home. As a result, permeability between different spheres of life appears to have a greater impact on women's mental health than men's. This is consistent with several studies (Gleixner & Aucoin, 2014; 2015; Tremblay, 2014; Tremblay & Mascova, 2013). For men, the negative impact of work-life conflict on psychological distress is not felt until the billable hours model intensifies some of the stressors already present. This finding still puts into perspective the negative impact of this business model on both women's and men's health. Although no direct effect of billable hours on health is observed for men, the indirect effect of this business model on their health appears to be very clear.

The H1d hypothesis, which postulates that age and years of experience are directly associated with psychological distress, is partially confirmed. Indeed, for women and men, age is significant in explaining psychological distress, which is consistent with several studies (Marchand & Blanc, 2010; Marchand et al., 2015; Ramos, 2012). At the individual level, this result could be explained in particular by the fact that when an individual gets older, family responsibilities tend to decrease (Cadieux, 2012). At the professional level, this result could be explained, among other things, by the experience or skills acquired over the years. Indeed, an experienced worker would tend to use fewer resources (e.g. time) for the same work (Bartram et al., 2009). In addition, an experienced

worker would be less afraid of committing malpractice (Bartram et al., 2009). However, this observation deserves to be qualified, since the analyses conducted show that the number of years of experience is not significant in explaining the psychological distress felt by women and men lawyers. Splitting the experience into two categories, more or less than 10 years of experience, may explain this result. This generated the loss of finer information that might have been obtained if the variable had been continuous. However, a Canadian longitudinal study appeared to show that, compared to other professions, distress decreased more slowly among regulated professions as experience was acquired (Cadieux & Marchand, 2014). These results tend to support this finding.

Finally, hypothesis H2, which posits that the relationship between organizational and non-work variables and psychological distress are moderated by the billable hours model, is partially confirmed. Indeed, the results tend to show that the billable hours model not only adds an effect to the other factors in the organizational sphere (in the case of women for model 2), but also multiplies the impact of some stressors significantly (positively or negatively) and differently for women and men lawyers.

First, for women, the interaction term "billable hours X relationships with colleagues" (Figure 2) is significant in explaining psychological distress. We can observe that although psychological distress is higher among women working in a billable hours business model, this difference decreases significantly as social relationships with colleagues appear to be positive. Harmonious relationships with colleagues could consequently have a protective effect on psychological health when a lawyer is evolving in a billable hours business model.

Figure 3 shows the interaction between billable hours and social support from supervisor in understanding psychological distress experienced by women. Despite a negative slope in the relationship between supervisor's social support and psychological distress, Figure 3 shows that perceived psychological distress is always higher among women working in the context of billable hours. Consequently, once again, we see that psychological distress is always higher among women working in a billable hours model. However, the gap between women working in a billable hours model and those not working in a billable hours model decreases as supervisor's social support increases, but the difference between the slopes remains relatively small. This finding is logical since, when controlling for the analyses for the different spheres of life, supervisor's support does not appear to be significant in explaining distress among women. However, it appears that this variable, when crossed with billable hours, tends to be associated with higher psychological

distress. One possible explanation is that having support from one's supervisor adds additional pressure to meet the demands of billable hours. At least, this hypothesis is consistent with the study conducted by Cadieux and Gladu-Martin (2016), which demonstrated associates' close follow-up regarding the fulfilment of billable hours targets. This relationship could also be explained by the fear of failure in meeting expectations, following the support received from the supervisor to achieve goals.

Finally, again for women, the interaction "billable hours X job insecurity" is significant to explain psychological distress. Figure 4 shows that a model based on billable hours would exacerbate the effect of job insecurity on psychological distress among women, while the slope of the distress curve is higher among participants working in a billable hours context compared to those not working in this type of business model. It is possible that working in a billable hours model may exacerbate women's perception of job insecurity, as the pressure of meeting the demands associated with billable hours creates insecurity. Indeed, one of the challenges associated with billable hours is the long work hours (James, 2016; Schiltz, 1999). However, it can be hypothesized that the competition between long work hours and family roles, still more predominantly assumed by women (Gleixner & Aucoin, 2015), may have an impact on job insecurity for women. In addition, the business model based on billable hours does still prevail in many cabinets (Barreau du Québec, 2016). However, considering that 49% of men practice privately compared to 32% of women (Barreau du Québec, 2017), even though women represent today 53.73% of all members of the profession in Quebec (Barreau du Québec, 2019), it can be supposed that the reality of billable hours is one where male culture is still very strong. However, this masculine culture comes with imperatives that make it more difficult for women to make one's place (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Incidentally, billable hours would exacerbate the impact of job insecurity on the distress of women lawyers.

For men, the interaction terms "billable hours X decision-making authority" and "billable hours X career opportunities" are significant in explaining psychological distress. The first significant interaction is illustrated in Figure 5, showing that the relationship between psychological distress and decision-making authority is accentuated in the context of billable hours. Consequently, although the distress observed is greater among men working in a billable hours context, the impact of decision-making authority on perceived distress seems to be greater, and the slope is higher among men working in a billable hours context compared to men not working in

this context. Decision-making authority would therefore reduce the deleterious effect of billable hours for men. Thus, the fact of having room for manoeuvre in the organization and in the execution of one's tasks could reduce the restrictive framework related to the billable hours model and thereby reduce the psychological distress felt. In this respect, De Jonge et al. (2000) report that decision-making authority is positively correlated with job satisfaction. Mausner-Dorsch and Eaton (2000) report that a high level of decision-making authority is protective of potential mental health problems. Furthermore, it is important to note that by considering the terms of interaction (Model 5), decision-making authority becomes significant. However, it is possible that the interaction "billable hours X decision-making authority" could lead to a confounding effect, thus making the decision-making authority variable significant.

Figure 6 illustrates the second significant interaction observed for men, the interaction between billable hours and career opportunities. Figure 6 shows that as career opportunities increase, the gap in psychological distress increases between men working in a billable hours-based business model and those who do not work in a billable hours-based business model. Thus, although the psychological distress observed among men is higher among those working in a billable hours model and although this distress decreases as career opportunities increase, the slope of distress is lower among those working in a billable hours model compared to those not working in this model. The protective effect of career opportunities would therefore be greater for those not working in a billable hours context. Consequently, career opportunities would generate significantly more distress when considering the multiplicative effect of billable hours. It is logical to explain this phenomenon by the fact that having career opportunities or the possibility of being promoted to an associate position comes with increased performance pressure, which can generate additional distress. This increased pressure could result in longer working hours, for example. However, a report by the Barreau du Québec (2016) states that the attribution of promotions in the context of billable hours is generally synonymous with devotion among lawyers since promotions are strongly linked to the number of worked hours.

Conclusion

The primary objective of this study was to identify the determinants of psychological distress among women lawyers compared to their men colleagues. The results obtained, however, indicate the importance of viewing psychological distress from a multidimensional perspective, where an

individual's characteristics as well as the non-work sphere have an impact on the distress experienced at work. In addition, the results of the study showed a sex difference in the influence of several factors on psychological distress. The study also allows us to conclude not only that the billable hours are additive to the constraints already present in the workplace for women, but also that billable hours have a multiplicative effect on some stressors in the workplace for both women and men.

Limitations

Although many interesting results have emerged, it is important to interpret them within a few limits. First, the design is cross-sectional, making it impossible to establish a causal relationship between psychological distress and stressors. Eventually, a longitudinal study to examine the relationships between the effects and their causes from a temporal perspective (e.g. multi-level longitudinal analyses) would be interesting and would enrich the understanding of the phenomenon. Second, the two samples (men and women) were not equivalent, since the number of women was about three times higher than men. This may have influenced the results, while sex differences might have been less contrasting if a larger sample of men had been taken. In addition, it is important to note that women are generally more likely than men to experience psychological distress (Marchand et al., 2015; Magnavita et al., 2008; Piccinelli & Wilkinson, 2000), which may entail a bias. Third, the study was conducted only among lawyers who are members of the Barreau du Québec. Lawyers are generally governed by a code of ethics limited to their province or bar association. This situation can imply that lawyers experience issues specific to the reality of their bar association. In this context, these results cannot be generalized and the study should be replicated in other provinces to confirm the findings. Fourth, this research focuses only on the legal profession, which may lead to certain biases stemming from the specific socio-professional reality of the legal profession. Hence, it would be relevant to validate the proposed model with other professional groups (e.g. CPAs or engineers) also exposed to the billable hours business model, in order to validate whether the observed deleterious effects (direct and indirect) are the same across professions.

Contributions

Despite the limitations exposed, several contributions brought by this study should be highlighted.

The study revealed the multidimensional aspect of psychological distress among Quebec lawyers. In addition to the organizational factors that were found to be significant, the results suggest that the family and individual spheres play a substantial role in understanding the dynamics of psychological distress at work. Among women, work-life conflict, social support outside of work and age were found to be significant factors in explaining distress. For men, non-work support, having dependent children (model 3) and age were significant predictors of psychological distress. These individual and non-work variables alone explain respectively 4.9% and 7.3% of the variance in psychological distress experienced by women and men. Consequently, organizations have to develop more interventions from a holistic health perspective, i.e., by seeing the person as a multidimensional entity whose different spheres of life tend to support each other in explaining psychological distress. It is not only work that is responsible, nor the family, but a particular cocktail of constraints and resources that the individual has to deal with by using his or her own strengths, skills, etc.

Furthermore, numerous studies on the psychological health of lawyers in the workplace have already identified several organizational variables that are likely to generate psychological distress (e.g. Bergin & Jimmieson, 2013; Tsai et al., 2009). However, no study has previously taken into account a set of variables, not only from the organizational sphere, but also from the individual and non-work spheres. Nevertheless, this study has identified several organizational variables (i.e., emotional demands, recognition, job insecurity and consistency of values for women and social relations with the supervisor, job insecurity and emotional demands for men) that remain significant even when non-work and individual variables are considered. It is thus possible to believe that these variables play a major role in explaining psychological distress.

The study also highlighted the differences between women and men in terms of stressors that may cause psychological distress. The results also showed that the effect of billable hours was different for men and women. For women, it was possible to observe a direct effect of billable hours on psychological distress while this direct effect was not observed for men. However, it is possible to observe indirect effects of billable hours on psychological distress for both female and male lawyers. However, without a comparative analysis that separated the samples by sex and without a study of the interaction effects of billable hours, it would have been impossible to find that men are also affected, albeit indirectly, by the billable hours model. Thus, the billable hours business model appears to be detrimental to both sexes, either directly for women or indirectly for

both men and women. In this regard, it is important to consider women and men differently, including for the implementation of targeted interventions to address the distress experienced within the profession. Given that the occupation still appears marked by male culture, despite an increase in the number of women who have now achieved parity, it seems important to begin an in-depth reflection on the impact of this culture on the health of women lawyers.

Finally, as the results of this study demonstrate, the billable hours model is significant in explaining psychological distress among women lawyers. This business model would have multiple indirect effects on mental health in the workplace for both women and men. This illustrates the need for changing a *modus operandi* that has prevailed for several decades in private practice, i.e., the paradigm of the billable hours model, as well as finding more effective mechanisms to manage lawyers' performance with a spirit of sustainable professional practice.

Research agenda

This study brings to light several elements that would benefit from further analysis. First of all, it would be interesting to examine the dynamics of social relations more closely. The results indicated sex difference, where positive social relationships with the supervisor appeared to play a protective role for men and positive social relationships with clients seemed to reduce distress for women. Besides, work-life conflict proved to be a significant factor in explaining psychological distress, when eliminating the significant relationship between total hours worked and psychological distress for women. For future research, it would therefore be interesting to measure the relationship between work-life conflict and psychological distress with the inclusion of a moderating or mediating effect, which is the number of total hours worked, to see if the number of hours worked moderates or mediates the relationship between work-life conflict and psychological distress. Finally, considering the additive and multiplicative effects of billable hours, it would be interesting to look into the phenomenon and thus better capture its full complexity. The billable hours model was measured by a binary variable. Other studies should be conducted, especially qualitative studies, to determine how billable hours affect the work dynamics of this business model (e.g. work climate, work relationships, work-life conflict, rewards). Indeed, it would be important to analyze the underlying mechanisms of the positive relationship between billable hours and psychological distress in order to understand the contextual elements at the origin of this relationship. In particular, it would be necessary to verify whether higher distress is associated with

other working conditions specific to this business model, but which were not measured in this study (e.g. unhealthy work climate). Exploring the context of billable hours could ultimately lead to the development of measurement scales specific to billable hours reality.

References

- Almeida, D. M., & Kessler, R. C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 670-680. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.670>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 264-277. doi:10.1186/s12889-017-4153-7
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. Retrieved from <https://www.psycnet.apa.org>
- Barreau du Québec. (2015). *Barreau-Mètre 2015 : La profession en chiffres*. Retrieved from <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/barreau-metre-2015.pdf>
- Barreau du Québec. (2016). *La tarification horaire à l'heure de la réflexion. Rapport de recherche*. Retrieved from <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2628443>
- Barreau du Québec. (2017). *Sous la loupe des barreaux de section 2017. Édition spéciale du Barreau-Mètre : La profession en chiffres*. Retrieved from <https://www.barreau.qc.ca/media/1239/barreau-metre-section.pdf>
- Barreau du Québec. (2019). *Rapport annuel 2018-2019*. Retrieved from <https://www.barreau.qc.ca/media/1885/2018-2019-rapport-annuel.pdf>
- Bartram, D. J., Yadegarfar, G., & Baldwin, D. S. (2009). Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupational Medicine*, 59(5), 334-341. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp072>
- Beck, A. T., & Alford, B. A. (2009). *Depression: Causes and treatment (2nd edition)*. Philadelphia, PA : University of Pennsylvania Press.

- Beck, C. J., Sales, B. D., & Benjamin, G. A. H. (1995). Lawyer distress: Alcohol-related problems and other psychological concerns among a sample of practicing lawyers. *Journal of Law & Health*, 10(1), 1-60. Retrieved from <https://engagedscholarship.csuohio.edu/jlh>
- Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession: The role of overcommitment. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 134-161. <https://doi.org/10.1037/a0032557>
- Biron, C., Brun, J. P., & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511-522.
- Boulet, M., & Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations industrielles*, 71(3), 442-467. <https://doi.org/10.7202/1037660ar>
- Brown, K., & MacAlister, D. (2006). Violence and threats against lawyers practising in Vancouver, Canada. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 48(4), 543-571. doi:10.3138/cjccj.48.4.543
- Buckley, L. M., Sanders, K., Shih, M., Kallar, S., & Hampton, C. (2000). Obstacles to promotion? Values of Women Faculty about Career Success and Recognition. *Academic Medicine*, 75(3), 283-288. Retrieved from <https://journals.lww.com/academicmedicine/pages/default.aspx>
- Cadieux, N. (2012). *Professions réglementées et détresse psychologique : regards croisés avec la population en emploi au Canada*. Retrieved from <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/9063>
- Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M. et Godbout, S. M. (2019). *Rapport de recherche : Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2017-2019*. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, École de gestion, 181 pages.
- Cadieux, N., & Gladu-Martin, A. (2016). *Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec*. Rapport de recherche : Étude préliminaire-Phase I. Rapport déposé auprès du Barreau du Québec.
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2014). A longitudinal and comparative study of psychological distress among professional workers in regulated occupations in Canada. *Work*, 49(1), 73-86. doi:10.3233/WOR-131652
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2015). Détresse psychologique chez les professionnels exerçant une profession réglementée : facteurs explicatifs et piste de réflexion. *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 34(3), 15-35. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2014-025>
- Carter, S. B. (2006). When the enemy lies within: Risk for professional burnout among family lawyers. *American Journal of Family Law*, 20(3), 160-168.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. doi:10.1037//0021-9010.86.3.386

- Cortina, L. M., Lonsway, K. A., Magley, V. J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L., Hunter, M., & Fitzgerald, L. F. (2002). What's Gender Got to Do with It? Incivility in the Federal Courts. *Law & Social Inquiry*, 27(2), 235-270. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2002.tb00804.x>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- De Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L., Bongers, P. M., & Kompier, M. A. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 256-268. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.256>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499
- DeVellis, R. F. (1991). *Guidelines in scale development. Scale Development: Theory and Applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Dielman, T. E. (2001). *Applied Regression Analysis for Business and Economics*. Pacific Grove, CA: Duxbury/Thomson Learning.
- Giocalone, R. A., & Promislo, M. D. (2010). Unethical and unwell: decrements in well-being and unethical activity at work. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 275-297. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0083-3>
- Gilligan, C. (1993). *In a Different Voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gleixner, M., & Aucoin, M. G. (2014). Être juriste au féminin: une réalité émergente ou une quête illusoire?. *Canadian Bar Review*, 92(2), 235-266. <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/canbarev92&i=235>
- Gleixner, M., & Aucoin, L. (2015). Les femmes au sein de la profession juridique : un regard sur le présent et une vision tournée vers l'avenir. *University of New Brunswick Law Journal*, 66, 228-262. <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/unblj66&i=238>
- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Hagan, J., & Kay, F. (2007). Even lawyers get the blues: gender, depression, and job satisfaction in legal practice. *Law & Society Review*, 41(1), 51-78. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2007.00291.x>
- Hall, D. L. (1995). Job satisfaction among male and female public defense attorneys. *Justice System Journal*, 18(2), 121-139. <https://doi.org/10.1080/23277556.1995.10871228>

- Hayasaka, Y., Nakamura, K., Yamamoto, M., & Sasaki, S. (2007). Work environment and mental health status assessed by the general health questionnaire in female Japanese doctors. *Industrial Health*, 45(6), 781-786. <https://doi.org/10.2486/indhealth.45.781>
- Hill, A. (1998). *La santé, le mieux-être et le rétablissement des femmes au sein de la profession juridique*. Retrieved from <https://www.barreau.qc.ca/pamba/pdf/femmessante.pdf>
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26(6), 793-819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Hopkins, V., & Gardner, D. (2012). The Mediating Role of Work Engagement and Burnout in the Relationship between Job Characteristics and Psychological Distress among Lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68. <http://hdl.handle.net/10179/2771>
- Ilfeld Jr, F. W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological reports*, 39(3), 1215-1228. <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.39.3f.1215>
- Institut de la statistique du Québec. (2019). *Heures habituelles annuelles, heures d'absence du travail et heures supplémentaires pour l'ensemble des employés, résultats selon le sexe, Québec*. Retrieved from http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/hebdomadaires/heure_annuelle.html
- James, C. (2017). Legal practice on time: The ethical risk and inefficiency of the six-minute unit. *Alternative Law Journal*, 42(1), 61-66. <https://doi.org/10.1177/1037969X17694786>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Karasek, R. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell, MA: Department of Work Environment, University of Massachusetts, Lowell.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York, NY: Basic Books.
- Kausto, J., Elo, A. L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431-452. <https://doi.org/10.1080/13594320500349813>
- Kendall, C. (2011). *Report on Psychological Distress and Depression in the Legal Profession*. Perth: Law Society of Western Australia.

- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976. <https://doi.org/10.1017/S0033291702006074>
- Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. *Journal of Addiction Medicine*, 10(1), 46-52. doi:10.1097/ADM.0000000000000182
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438-449. <https://www.jstor.org/stable/40967527>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2000). Burnout and health. *Handbook of health psychology*. 415-426. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Levin, A. P., Albert, L., Besser, A., Smith, D., Zelenski, A., Rosenkranz, S., & Neria, Y. (2011). Secondary traumatic stress in attorneys and their administrative support staff working with trauma-exposed clients. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(12), 946-955. doi:10.1097/NMD.0b013e3182392c26
- Levin, A. P., Besser, A., Albert, L., Smith, D., & Neria, Y. (2012). The effect of attorneys' work with trauma-exposed clients on PTSD symptoms, depression, and functional impairment: A cross-lagged longitudinal study. *Law and Human Behavior*, 36(6), 538-552. <https://doi.org/10.1037/h0093993>
- Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, G., Mammi, F., Mirk, P., Roccia, K., & Bergamaschi, A. (2008). Work stress in radiologists. A pilot study. *La radiologia medica*, 113(3), 329-346. <https://doi.org/10.1007/s11547-008-0259-4>
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Retrieved from https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/14848/Marchand_Alain_2004_these.pdf?sequence=1
- Marchand, A., & Blanc, M. E. (2010). The contribution of work and non-work factors to the onset of psychological distress: An eight-year prospective study of a representative sample of employees in Canada. *Journal of Occupational Health*, 52(3), 176-185. <https://doi.org/10.1539/joh.L9140>
- Marchand, A., & Blanc, M. È. (2011). Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress. *Work*, 40(4), 425-435. doi:10.3233/WOR-2011-1254
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Durand, P. (2015). Genre, âge, catégorie professionnelle, secteur économique et santé mentale en milieu de travail: les résultats de l'étude SALVEO.

Canadian Journal of Public Health, 106(4), 223-229.
<https://doi.org/10.17269/cjph.106.4672>

- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 61(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.037>
- Massé, R. (2000). Qualitative and quantitative analyses of psychological distress: methodological complementarity and ontological incommensurability. *Qualitative Health Research*, 10(3), 411-423. <https://doi.org/10.1177/104973200129118426>
- Matell, M. S., & Jacoby, J. (1971). Is there an optimal number of alternatives for Likert scale items? Study I: Reliability and validity. *Educational and Psychological Measurement*, 31(3), 657-674. <https://doi.org/10.1177/001316447103100307>
- Mausner-Dorsch, H., & Eaton, W. W. (2000). Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*, 90(11), 1765-1770. doi:10.2105/ajph.90.11.1765
- Mental Health Commission of Canada. (2017a). *Making the Case for Investing in Mental Health in Canada*. Retrieved from https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_Version_ENG_0.pdf
- Mental Health Commission of Canada. (2017b). *Workplace*. Retrieved from <https://www.mentalhealthcommission.ca/English/what-we-do/workplace>
- Miller, B., & Cafasso, L. (1992). Gender differences in caregiving: fact or artifact?. *The Gerontologist*, 32(4), 498-507. <https://doi.org/10.1093/geront/32.4.498>
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277-286. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- Ogińska-Bulik, N. (2006). Occupational stress and its consequences in healthcare professionals: the role of type D personality. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(2), 113-122. <https://doi.org/10.2478/v10001-006-0016-7>
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2010). Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. *Psychologie du travail et des organisations*, 16(1), 79-99. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30162-5](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30162-5)
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>

- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression: Critical review. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492. <https://doi.org/10.1192/bjp.177.6.486>
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2006). Gender differences in caregiver stressors, social resources, and health: An updated meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(1), 33-45. <https://doi.org/10.1093/geronb/61.1.P33>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich: JAI Press. In Wallace, J. E. (1995). *Corporatist control and organizational commitment among professionals: The case of lawyers working in law firms*. *Social Forces*, 73(3), 811-840. <https://doi.org/10.1093/sf/73.3.811>
- Ramos, P. J. (2012). *Well-being: A study of attorney beliefs, attitudes, and perceptions*. Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/7c916ca28186d212fbfb8966ab2d3a61/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Ranno, J. P. (2000). *Santé mentale et stress au travail*. Montréal, Canada, Vice-présidence, opérations vie et groupe invalidité, Sun Life.
- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 45(5), 536-545. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02938.x>
- Ross, C. E., Mirowsky, J., & Goldsteen, K. (1990). The impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 52(4), 1059-1078. <http://www.jstor.org/stable/353319>
- Särndal, C., Swensson, B., & Wretman, J. (1997). *Basic ideas in estimation from probability simples. Model assisted survey sampling*. New York, NY: Springer-Verlag.
- Schenker, M. B., Eaton, M., Green, R., & Samuels, S. (1997). Self-Reported Stress and Reproductive Health of Female Lawyers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 39(6), 556-568.
- Schiltz, P. J. (1999). On being a happy, healthy, and ethical member of an unhappy, unhealthy, and unethical profession. *Vanderbilt Law Review*, 52(4), 871-951. Retrieved from <https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol52/iss4/2>
- Self, D. J., & Skeel, J. D. (1992). Facilitating Healthcare Ethics Research: Assessment of Moral Reasoning and Moral Orientation from a Single Interview. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 1(4), 371-376. <https://doi.org/10.1017/S0963180100006563>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Boston, MA: Pearson.

- Teichmann, M., Kattel, K., Murdvee, M., & Kerikmäe, T. (2015). Sources of Occupational Pressure among Lawyers and Legal Professionals. *International and Comparative Law Review*, 15(1), 87-107. doi:10.1515/iclr-2016-0029.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman-Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(1), 738-752. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>
- Tremblay, D. G. (2014). Conciliation emploi-famille et porosité des temps sociaux chez les avocats et les avocates: des stratégies de report et d'intensification pour arriver à concilier?. *Canadian Journal of Women and the Law*, 26(2), 402-426. doi:10.3138/cjwl.26.2.08
- Tremblay, D. G., & Mascova, É. (2013). *Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille*. Montréal, QC: Les éditions du remue-ménage.
- Tsai, F. J., Huang, W. L., & Chan, C. C. (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51(5), 443-450. <https://doi.org/10.1539/joh.L8179>
- van der Heijden, B., Schalk, R., van Veldhoven, M. J., van Veldhoven, M., & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*. 13(2), 112-131. www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm
- Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 428-440. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.4.428>
- Vézina, M., Bourdonnais, R., Marchand, A., & Arcand, R. (2008). Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2), Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Wallace, J. E. (1995). Corporatist control and organizational commitment among professionals: The case of lawyers working in law firms. *Social Forces*, 73(3), 811-840. <https://doi.org/10.1093/sf/73.3.811>
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D)
- Young Bar of Montreal. (2016). *Situation de l'emploi chez les jeunes avocats du Québec*. Retrieved from <https://ajbm.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/rapport-sur-la-situation-de-l-emploi-chez-les-jeunes-avocats-du-quebec-web.pdf>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

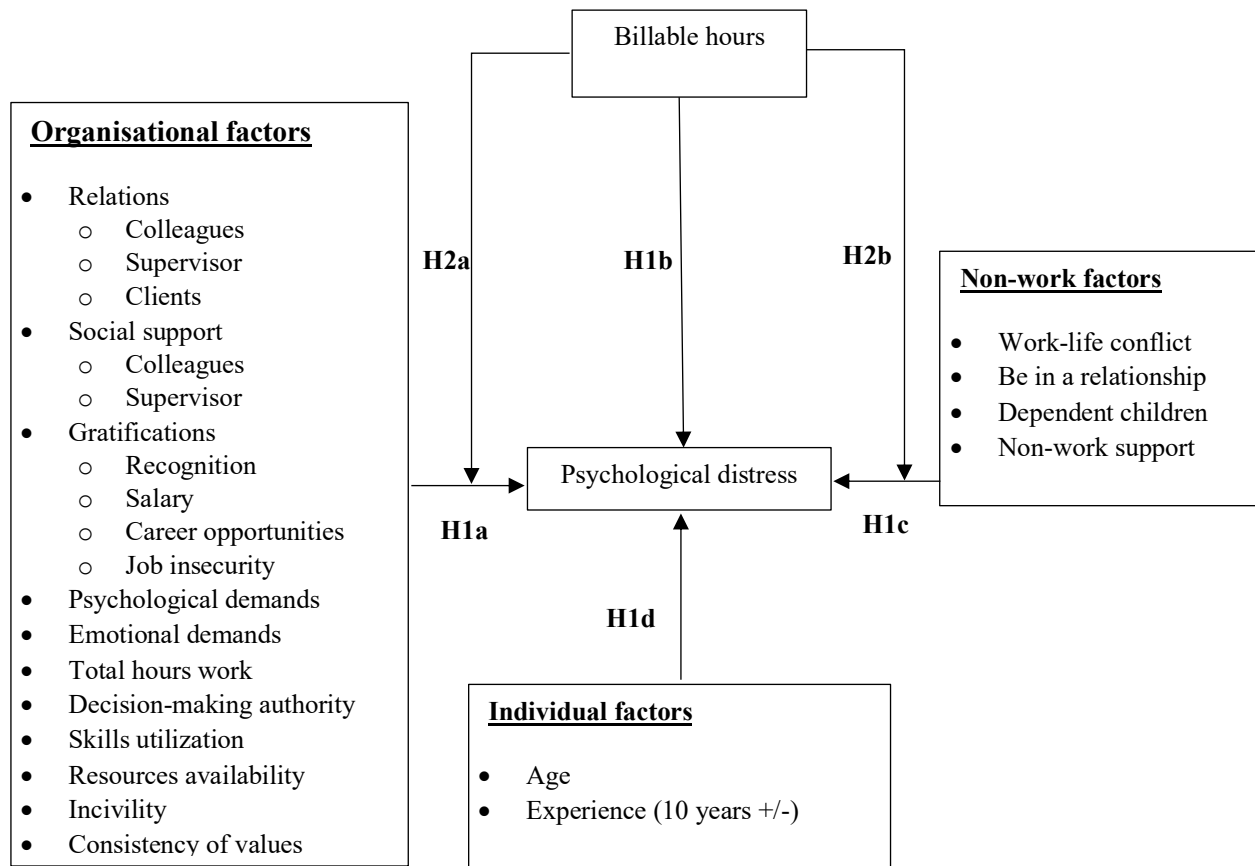


Figure 1. Conceptual Model of the Determinants of Psychological Distress Among Quebec Lawyers

Table 1. Descriptive Statistics for the Sample of Women ($n = 626$) and Men ($n = 246$) Quebec Lawyers

Variables	Minimum		Maximum		Mean		SD	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Relations - Colleagues	3.00	7.00	24.00	24.00	19.59	19.14	3.66	3.58
Relations - Supervisor	3.00	3.00	24.00	24.00	19.74	19.59	4.14	3.99
Relations - Clients	4.00	8.00	24.00	24.00	20.16	19.76	2.71	2.90
Colleagues support	.00	2.00	21.00	21.00	15.04	14.39	4.35	4.33
Supervisor support	.00	.00	21.00	21.00	14.61	14.01	5.39	5.34
Recognition	3.00	3.00	24.00	24.00	16.31	15.94	5.17	4.92
Salary	3.00	3.00	24.00	24.00	13.51	12.89	6.52	5.99
Career opportunities	3.00	3.00	24.00	24.00	12.52	13.15	5.88	5.86
Job insecurity	3.00	3.00	24.00	24.00	7.24	7.16	5.38	5.15
Psychological demands	6.00	9.00	48.00	48.00	36.35	35.27	9.01	8.70
Emotional demands	3.00	3.00	24.00	24.00	11.53	11.22	5.36	5.07
Total hours worked	9.00	15.00	120.00	120.00	47.97	51.12	12.06	13.99
Decision-making authority	3.00	3.00	24.00	24.00	17.66	17.86	4.85	4.33
Skills utilization	6.00	10.00	32.00	32.00	27.25	27.35	4.54	4.21
Resources availability	3.00	3.00	24.00	24.00	13.11	13.36	5.83	5.70
Incivility (%)	.00	.00	1.00	1.00	74.00	71.00	-	-
Consistency of values	3.00	3.00	24.00	24.00	17.39	16.60	4.76	4.39
Billable hours (%)	.00	.00	1.00	1.00	40.00	48.00	-	-
Work-life conflict	3.00	3.00	24.00	24.00	13.29	13.14	6.19	6.05
Be in a relationship (%)	.00	.00	1.00	.00	80.00	79.00	-	-
Dependent children (%)	.00	.00	1.00	1.00	41.00	41.00	-	-
Non-work support	.00	1.00	49.00	49.00	36.53	32.81	11.40	11.59
Age	22	23	62	75	35.94	38.49	8.91	11.35
Experience (Less than 10 years) (%)	.00	.00	1.00	1.00	58.00	52.00	-	-
Psychological distress	.00	.00	42.00	42.00	12.48	12.83	8.97	9.65

Table 2. Results of Hierarchical Multiple Regression Analyses of Variables from Different Spheres of Life on Psychological Distress for Women ($n = 626$) and Men ($n = 246$) Lawyers

Stressors	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Constant	15.205***	24.775***	15.199***	23.959***	15.026***	27.293***	22.532***	34.189***	19.919***	31.130***
Relations - Colleagues	.007	-.046	.009	-.050	.030	-.033	.032	-.070	.125*	-.085
Relations - Supervisor	-.028	-.155*	-.029	-.150*	-.042	-.201**	-.052	-.238***	-.038	-.237***
Relations - Clients	-.067*	-.083	-.069*	-.080	-.051	-.062	-.047	-.045	-.057	-.033
Colleagues social support	-.054	.057	-.057	.052	-.040	.046	-.046	.064	-.055	.100
Supervisor social support	.020	.005	.027	.006	.039	.020	.035	.039	-.037	.042
Recognition	-.111*	-.140	-.111*	-.133	-.099*	-.106	-.090*	-.082	-.094*	-.075
Salary	-.014	.011	-.010	.018	.011	.055	.024	.032	.024	.024
Career opportunities	-.019	-.060	-.032	-.076	-.058	-.102	-.073*	-.150**	-.068	-.283***
Job insecurity	.185***	.220***	.187***	.225***	.169***	.195***	.167***	.190***	.116**	.200***
Psychological demands	-.002	.083	.005	.083	-.049	.025	-.047	-.004	-.044	.022
Emotional demands	.356***	.334***	.349***	.331***	.300***	.310***	.290***	.317***	.281***	.283***
Hours worked	.127***	.049	.105**	.021	.031	-.013	.018	-.011	.035	-.040
Decision-making authority	.008	-.021	.014	-.017	.021	.000	.040	.028	.041	.143*
Skills utilization	-.012	-.053	-.020	-.057	-.009	-.041	-.018	-.035	-.012	-.042
Resources availability	.047	-.003	.051	.013	.031	.025	.038	.028	.036	.044
Incivility (binary)	.020	-.031	.024	-.036	.018	-.058	.023	-.066	.026	-.073

Table 2. (continued) Results of Hierarchical Multiple Regression Analyses of Variables from Different Spheres of Life on Psychological Distress for Women ($n = 626$) and Men ($n = 246$) Lawyers

Stressors	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Consistency of values	-.211***	-.100	-.199***	-.079	-.166***	-.078	-.169***	-.039	-.167***	-.049
Billable hours			.073*	.081	.054	.062	.050	.044	.319	.261
Work-life conflict					.238***	.116	.244***	.111	.239***	.139*
Social support outside of work					-.100**	-.125*	-.124***	-.163***	-.126***	-.150**
Marital status					.035	.052	.029	.044	.030	.030
Dependent children					-.047	-.168***	-.014	-.086	-.012	-.073
Age							-.163***	-.188*	-.164***	-.189*
Experience (10 years +/-)							-.058	.051	-.053	.045
Billable hours X Relations - Colleagues									-.628***	_n/a
Billable hours X Social support from supervisor									.269**	n/a
Billable hours X Job insecurity									.129*	n/a
Billable hours X Career opportunities									n/a	.441***
Billable hours X Decision-making authority									n/a	-.598**
Adjusted R ²	.436***	.473***	.440*	.476	.478***	.512***	.489***	.549***	.500***	.579***

Note. Standardized coefficients (β) are presented. $p \leq .05^*$; $p \leq .01^{**}$; $p \leq .001^{***}$

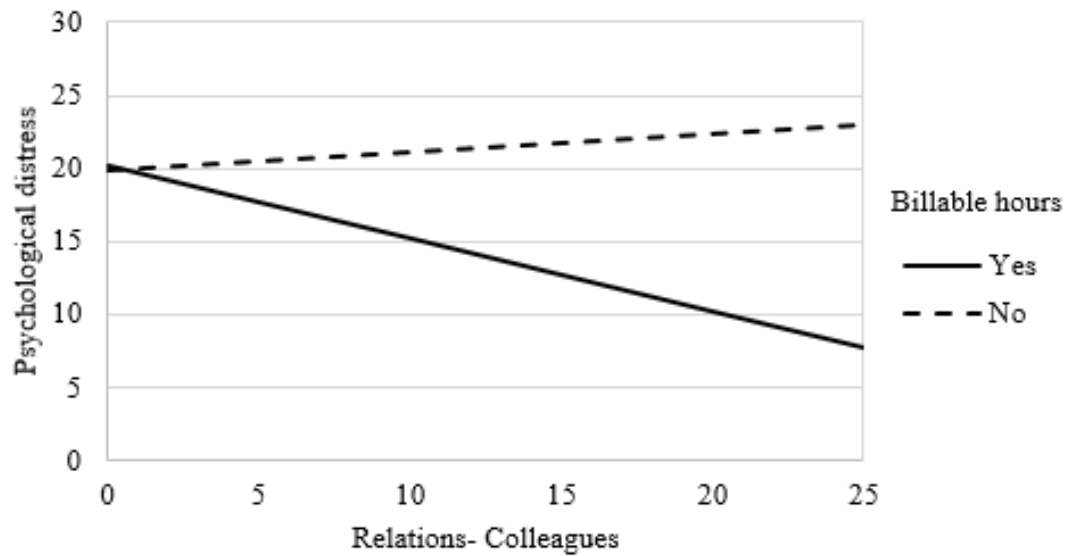


Figure 2. Interaction Between Billable Hours and Relationships with Colleagues Among Women

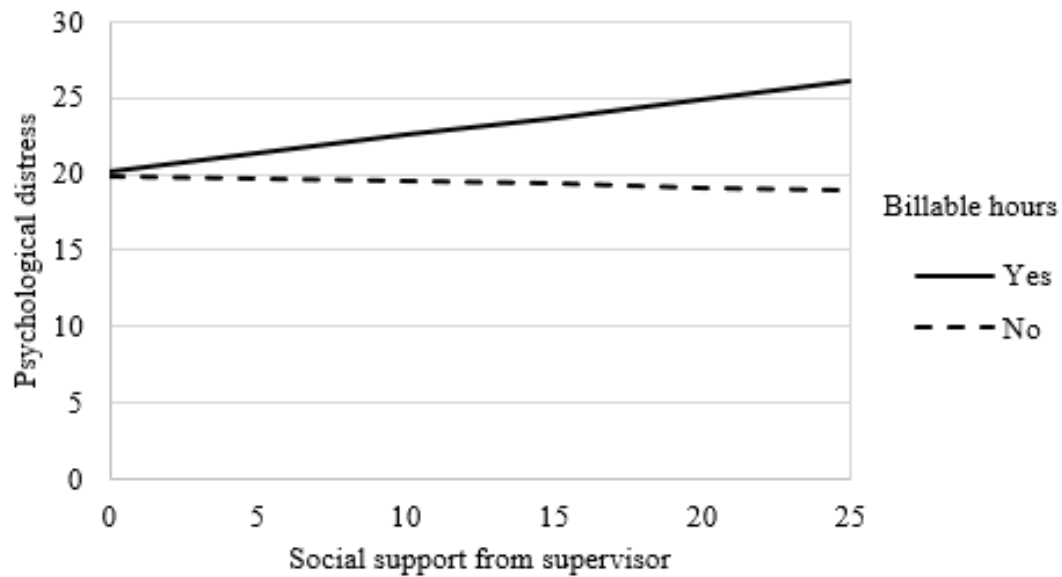


Figure 3. Interaction Between Billable Hours and Supervisor's Social Support Among Women

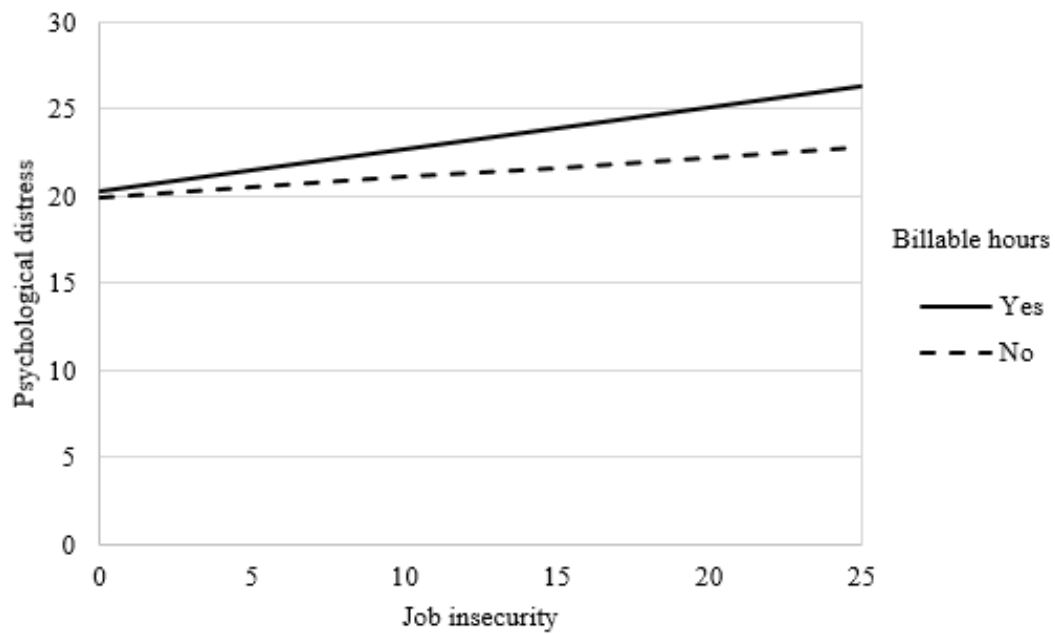


Figure 4. Interaction Between Billable Hours and Job Insecurity Among Women

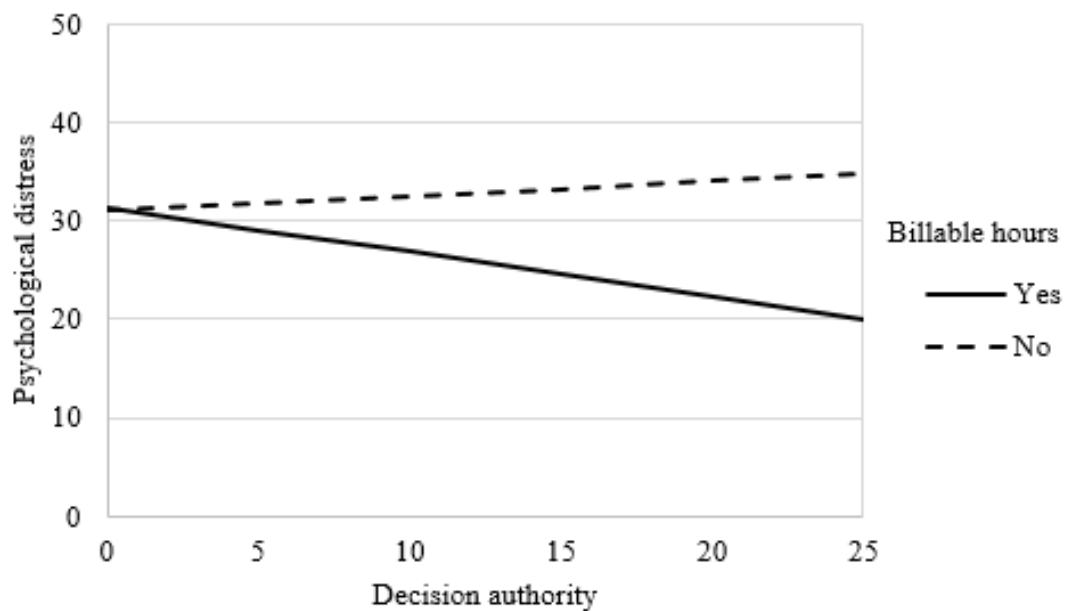


Figure 5. Interaction Between Billable Hours and Decision-Making Authority Among Men

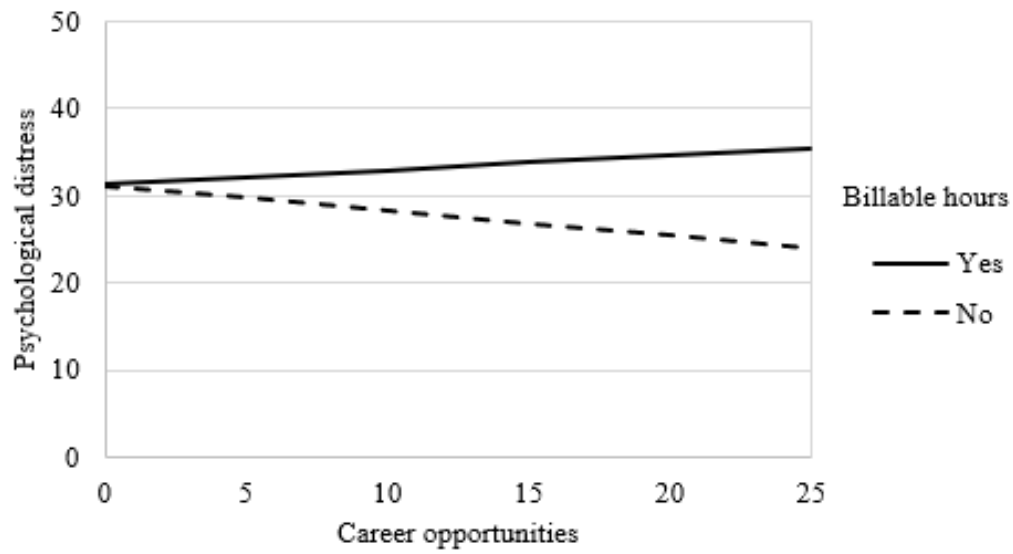


Figure 6. Interaction Between Billable Hours and Career Opportunities Among Men

CINQUIÈME CHAPITRE

CONCLUSION

Le présent mémoire s’inscrivait dans un projet de recherche sur la santé mentale des avocates et des avocats membres du Barreau du Québec. Le projet de recherche s’est décliné en deux phases, soit une première phase qualitative afin de mettre en lumière les facteurs de risque et de protection propres aux avocat(e)s québécois(es) (2014-2016) et une seconde phase quantitative afin de mesurer et quantifier les facteurs de risque susceptibles de générer de la détresse psychologique ou, au contraire, les facteurs de protection susceptibles de prévenir cette détresse (2017-2019). La présente recherche focalisait dans un premier temps sur les déterminants de la détresse psychologique propres aux femmes avocates, et ce, comparativement à leurs homologues masculins. Dans un deuxième temps, la recherche tentait de comprendre le rôle des heures facturables sur la détresse vécue au sein de la profession. Les analyses empiriques ont permis de faire ressortir les constats suivants :

- Plusieurs déterminants (facteurs de risque et de protection) sont significatifs dans l’explication de la détresse psychologique chez les avocat(e)s québécois(es).
- Les femmes avocates vivent des risques différenciés par rapport à leurs homologues masculins quant à la détresse psychologique.
- Les heures facturables ont des effets directs et indirects sur la détresse psychologique vécue par les avocat(e)s québécois(es).

Considérant les constats observés, le cinquième chapitre fera d’abord état des contributions du mémoire à l’avancement des connaissances. Ces contributions s’articuleront autour des deux principaux objectifs de la recherche. Les limites de la recherche et les pistes futures seront finalement abordées.

5.1 Contributions du mémoire à l’avancement des connaissances

Les contributions quant à l’avancement des connaissances sont présentées en s’appuyant sur les lacunes de la documentation scientifique soulevées au chapitre deux et d’où découlent les deux

principaux objectifs de la recherche. Cela dit, en réponse aux lacunes de la documentation scientifique, le présent mémoire poursuivait deux principaux objectifs, soit :

1. Mesurer et quantifier les déterminants (facteurs de risque et de protection) à l'origine de la détresse psychologique chez les femmes et les hommes avocat(e)s membres du Barreau du Québec et comparer ces déterminants selon le genre;
2. Évaluer l'impact direct des heures facturables sur la détresse psychologique des femmes avocates et des hommes avocats et analyser le rôle modérateur des heures facturables dans la relation entre les stressseurs (organisationnels et familiaux) et la détresse psychologique en comparant cet effet selon le genre.

L'atteinte de ces deux objectifs est discutée ici-bas.

5.1.1 Premier objectif de recherche : analyse comparative des déterminants de la détresse psychologique chez les femmes et les hommes exerçant la profession d'avocat

Le premier objectif, qui visait à mesurer et quantifier les déterminants de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec et comparer ces déterminants selon le genre, a été atteint. En effet, premièrement, plusieurs facteurs de risque et de protection des sphères organisationnelle, hors travail et individuelle sont ressortis significatifs pour expliquer la détresse psychologique vécue par les avocat(e)s. Tout comme l'étude de Cadieux et Marchand (2015), la présente étude permet donc de mettre en lumière l'aspect multidimensionnel de la détresse psychologique. Ce résultat vient répondre à la lacune quant aux modèles traditionnels en stress au travail (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996) qui tendent à surdéterminer les facteurs organisationnels dans l'explication du stress au travail. En effet, au-delà des facteurs organisationnels ressortis comme étant significatifs, les résultats tendent à démontrer le poids important de la sphère familiale et de la sphère individuelle dans la compréhension des dynamiques entourant la détresse psychologique au travail, alors que d'une part le conflit travail-vie personnelle, le soutien hors travail ainsi que l'âge sont ressortis significatifs pour expliquer la détresse vécue chez les femmes et d'autre part, le soutien hors travail, le fait d'avoir des enfants à charge et l'âge sont ressortis significatifs pour expliquer la détresse vécue chez les hommes.

Comme mentionné précédemment, ces résultats sont cohérents avec une étude réalisée auprès des professionnels réglementés qui met en exergue la place prépondérante des sphères hors travail et individuelle pour expliquer la détresse psychologique (Cadieux & Marchand, 2015). De plus, ces résultats se démarquent d'études déjà réalisées auprès de la population des avocat(e)s qui ne présentent parfois qu'un portrait descriptif de leur réalité (p. ex., Carter, 2006; Gleixner & Aucoin, 2014; 2015; James, 2017; Krill et al., 2016; Organ, Jaffe, & Bender, 2016) ou qui ne s'attardent qu'à un nombre limité de variables provenant bien souvent de la sphère organisationnelle (p. ex., Bergin & Jimmieson, 2013; 2014; Brown & MacAlister, 2006; Cortina et al., 2001; Hopkins & Gardner, 2012; Teichmann et al., 2015; Tsai et al., 2009), mais également de la sphère personnelle (p. ex., Beck et al., 1995; Benjamin et al., 1990).

Deuxièmement, l'étude vient répondre au manque de données quantitatives par rapport à la santé mentale des avocat(e)s québécois(es). Alors que seulement quelques études qualitatives (p. ex., Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Tremblay, 2014; Tremblay & Mascova, 2013; 2015) et qu'une seule étude quantitative (Cadieux et al., 2019) ont été réalisées au Québec, l'étude actuelle de nature quantitative vient directement répondre à cette lacune soulevée au chapitre deux. Par ailleurs, de façon plus large, bien que de nombreuses études sur la santé psychologique au travail des avocat(e)s ont déjà fait ressorti plusieurs variables organisationnelles susceptibles de générer de la détresse psychologique (p. ex., Bergin & Jimmieson, 2013; Tsai et al., 2009), aucune étude n'avait auparavant établi cette signification en prenant en considération un ensemble de variables issues non seulement de la sphère organisationnelle, mais également individuelle et hors travail. Or, la présente étude a fait ressortir plusieurs variables organisationnelles (p. ex., demandes émotionnelles, reconnaissance, insécurité d'emploi et cohérence des valeurs pour les femmes et relations sociales avec le superviseur, insécurité d'emploi et demandes émotionnelles pour les hommes) qui restent significatives même en tenant compte des variables hors travail et individuelles. Il est donc possible de croire que ces variables jouent un rôle majeur dans l'explication de la détresse psychologique chez les avocat(e)s québécois(es).

Troisièmement, l'étude a permis de mettre en lumière les différences entre les femmes et les hommes en ce qui a trait aux stressors susceptibles de générer de la détresse psychologique. Considérant que peu d'études concernant la santé mentale des femmes avocates spécifiquement n'avaient été réalisées et considérant qu'un nombre encore plus restreint d'études sur l'aspect différencié des facteurs de risque et de protection sur la détresse psychologique entre les hommes

et les femmes avocates avaient été réalisées, les résultats viennent donc répondre à une quatrième lacune nommée au chapitre deux. En effet, comme mentionné précédemment, la plupart des études actuelles s'intéressent à isoler les femmes afin de comprendre leurs stressseurs (p. ex., Leiper, 1998; Rosenberg et al., 1993; Walsh, 2012) ou tendent à contrôler leurs analyses pour le sexe (p. ex., Teichmann et al., 2015; Tsai et al., 2009) sans toutefois comparer des échantillons d'hommes et de femmes distinctement. Or, la présente étude a plutôt réalisé des analyses différenciées selon le sexe, c'est-à-dire que deux échantillons ont été analysés de façon distincte. Cela dit, plutôt que de seulement contrôler pour le genre, le fait d'analyser séparément deux échantillons permet d'aller voir où se situe les différences. Ainsi, cette façon de faire permet de comparer les stressseurs les plus importants vécus par les hommes et les femmes exerçant la profession. Les résultats ont donc permis de mettre en évidence qu'il y avait des différences entre les hommes et les femmes quant aux stressseurs organisationnels et hors travail à l'origine de la détresse psychologique. De plus, l'effet des heures facturables semble différent pour les deux sexes. En effet, chez les femmes, il est possible d'observer un effet direct des heures facturables sur la détresse psychologique alors que cet effet direct n'est pas observé chez les hommes. Cependant, les résultats mettent en évidence des effets indirects des heures facturables sur la détresse psychologique, et ce, autant chez les femmes que chez les hommes avocat(e)s. Cela dit, sans une analyse comparative qui sépare les échantillons en fonction du sexe et sans une étude des effets d'interaction des heures facturables, il n'aurait pas été possible de constater que les hommes aussi sont affectés, bien qu'indirectement, par le modèle des heures facturables. Ainsi, le modèle d'affaires axé sur les heures facturables apparaît néfaste pour les deux sexes, que ce soit directement pour les femmes ou indirectement pour les hommes et les femmes.

5.1.2 Deuxième objectif de recherche : analyse des effets directs et indirects des heures facturables et comparaison de ces effets chez les femmes et les hommes

Le deuxième objectif, qui visait à évaluer l'impact direct et indirect des heures facturables sur la détresse psychologique des avocat(e)s et de comparer cet impact selon le genre, a été atteint. En effet, l'étude a permis dans un premier temps de mettre en lumière le rôle direct des heures facturables sur la détresse psychologique chez les femmes avocates. Dans un deuxième temps, l'étude a permis de faire ressortir plusieurs effets indirects des heures facturables entre les

stresseurs organisationnels et la détresse psychologique. Il importe de mentionner que ces effets indirects diffèrent selon le genre, ce qui est intéressant et ce qui vient démontrer que les femmes et les hommes semblent vivre de façon différente le fait d'œuvrer dans un modèle d'heures facturables. Le Tableau 9 synthétise d'ailleurs les interactions ressorties significatives pour les femmes et pour les hommes, tout en montrant l'effet direct des heures facturables pour les femmes.

Tableau 9

Synthèse des effets directs et indirects des heures facturables sur la détresse psychologique

	Femmes	Hommes
Effets directs	Oui	Non
Effets indirects	Relations – collègues (-) Soutien du superviseur (+) Insécurité d'emploi (+)	Opportunités de carrière (+) Autorité décisionnelle (-)

Note. Le signe entre parenthèses indique le sens du coefficient de régression.

Les résultats en ce qui a trait aux effets des heures facturables répondent donc à la dernière lacune soulevée au chapitre deux par rapport au fait qu'aucune des études actuelles portant sur les heures facturables (p. ex., James, 2017; Kendall, 2011; Schiltz, 1999) ne s'est intéressé au rôle modérateur de celles-ci dans la relation entre les stresseurs (organisationnels et hors travail) et la détresse psychologique ressentie au sein de la profession tout en considérant l'impact différencié de cet effet modérateur selon le genre des professionnels. Bien que le modèle d'affaires axé sur les heures facturables ne semble pas avoir directement une incidence sur la santé psychologique des hommes, il est possible de constater que les heures facturables, en raison des effets indirects de celles-ci, semblent néfastes autant pour les femmes que pour les hommes avocat(e)s.

5.1.3 L'apport du modèle conceptuel

Le modèle conceptuel multidimensionnel de la présente étude considérait 24 facteurs susceptibles d'expliquer directement la détresse psychologique. Le fait de considérer un grand nombre de variables permet non seulement d'expliquer un plus grand pourcentage des problèmes

de santé psychologique chez les avocat(e)s québécois(es), mais permet également de voir quels impacts subsistent même en contrôlant pour ces variables. D'ailleurs, le Tableau 10 présente les facteurs de risque et de protection qui sont ressortis significatifs pour expliquer la détresse psychologique chez les femmes et les hommes.

Tableau 10

Synthèse des facteurs de risque et de protection des sphères organisationnelle, hors travail et individuelle pour les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246) avocat(e)s

Sphères	Facteurs	Femme	Homme
Organisationnelle	Risque	Insécurité d'emploi* Demandes émotionnelles* Nombre d'heures travaillées	Insécurité d'emploi* Demandes émotionnelles*
	Protection	Relations – clients Reconnaissance* Cohérence des valeurs* Opportunités de carrière	Relations – superviseur* Opportunités de carrière Autorité décisionnelle
Hors travail	Risque	Conflit travail-vie personnelle*	Conflit travail-vie personnelle
	Protection	Soutien social hors travail*	Soutien social hors travail* Avoir des enfants à la charge
Individuelle	Risque	—	—
	Protection	Âge*	Âge*

Note. L'astérisque signifie que la variable est significative pour tous les modèles analysés.

Alors que sept facteurs pour les femmes et cinq facteurs pour les hommes demeurent significatifs pour tous les modèles analysés, il est possible de dire que ces variables ont un poids prépondérant dans l'explication de la détresse psychologique.

Il est également intéressant de noter que la sphère organisationnelle ajoute à elle seule respectivement 43,6 % et 47,3 % de la variance expliquée de la détresse psychologique chez les femmes et les hommes. Or, dans l'étude de Cadieux et Marchand (2015), les conditions de travail ne contribuaient que relativement faiblement à la détresse psychologique chez les professionnels exerçant une profession réglementée, soit seulement 4,9 % de la variation entre les individus. Considérant que l'étude de Cadieux et Marchand (2015) utilisait des données secondaires avec des échelles de mesure non spécifiquement développées pour les professions réglementées, l'écart entre les variances expliquées de cette étude et de la présente étude confirme l'importance de développer des mesures plus spécifiques aux professionnels réglementés. Malgré tout, il demeure que la présente recherche a eu recours à un devis transversal alors que l'étude de Cadieux et Marchand (2015) a eu recours à un panel longitudinal, ce qui peut expliquer cette différence. Cela dit, d'autres recherches longitudinales devraient être réalisées avec des nouvelles mesures plus adaptées au contexte des professions réglementées afin de mieux cerner leur réalité.

5.2 Contributions pratiques pour la profession d'avocat(e)s

Plusieurs contributions théoriques viennent d'être soulevées. Il importe maintenant de soulever quelques contributions pratiques qui découlent des résultats obtenus au chapitre quatre.

D'abord, considérant que l'étude a fait ressortir l'importance d'appréhender la détresse psychologique des avocat(e)s dans une perspective multidimensionnelle, les organisations devraient développer davantage d'interventions dans une perspective holistique de la santé, c'est-à-dire en voyant la personne comme un tout multidimensionnel dont les différentes sphères de vie tendent à s'appuyer mutuellement. Ce n'est donc pas seulement le travail qui est responsable, ni la famille, mais bien un cocktail particulier de contraintes et de ressources avec lesquelles l'individu doit composer. Ensuite, considérant que plusieurs facteurs de risque et de protection sont ressortis de façon différenciée selon le genre, il importe de considérer les femmes et les hommes de façon distincte par rapport à certains stressors et conséquemment de mettre en place des interventions ciblées selon le genre pour contrer la détresse vécue au sein de la profession. Finalement, les résultats quant à l'impact direct et indirect des heures facturables tendent à démontrer l'importance de modifier les pratiques établies depuis plusieurs décennies au sein des cabinets privés et d'ainsi changer ce paradigme qu'est le modèle d'heures facturables et trouver des mécanismes plus

porteurs dans la gestion de la performance des avocat(e)s dans une perspective de pratique professionnelle en santé.

5.3 Limites de la recherche

Il importe d'interpréter les résultats de la présente étude à l'intérieur de certaines limites. Bien que les limites aient déjà été explicitées dans l'article scientifique, ceux-ci seront repris ici.

Premièrement, l'étude est à devis transversal, ce qui rend impossible l'établissement d'une relation de causalité entre les stressseurs et la détresse psychologique. Comme mentionné précédemment, pour pallier cette limite, il serait éventuellement intéressant de faire une étude longitudinale pour examiner les effets et leurs causes, et ce, dans une perspective temporelle (p. ex., analyses multiniveaux de type longitudinal).

Deuxièmement, les deux échantillons (hommes et femmes) n'étaient pas équivalents, alors que les femmes étaient presque trois fois plus nombreuses. Cette situation peut avoir influencé les résultats alors que si un plus grand échantillon d'hommes avait été analysé, les différences entre les femmes et les hommes auraient peut-être été moins contrastées. Il importe également de noter que les femmes sont généralement plus exposées que les hommes à vivre de la détresse psychologique (Marchand et al., 2015; Magnavita et al., 2008; Piccinelli & Wilkinson, 2000), ce qui peut introduire un biais.

Troisièmement, l'étude n'a été menée qu'auprès des avocat(e)s membres du Barreau du Québec. Or, les avocat(e)s sont généralement régis par un code de déontologie circonscrit à leur province ou barreau d'appartenance. Cette situation peut donc amener les avocat(e)s d'un barreau d'appartenance à vivre des enjeux qui sont spécifiques à leur réalité. Conséquemment, le modèle conceptuel proposé et validé devrait faire l'objet d'autres recherches, à l'extérieur de la province ou dans d'autres pays, afin de vérifier si la réalité dans le monde juridique demeure la même que celle observée au Québec par rapport aux facteurs de risque et de protection.

Quatrièmement, la présente recherche s'intéresse uniquement à la profession d'avocat, ce qui peut mener à certains biais découlant de la réalité socioprofessionnelle spécifique de celle-ci. Toutefois, il serait pertinent de valider le modèle proposé auprès d'autres groupes professionnels (p. ex., CPA ou ingénieurs) également exposés au modèle d'affaires axé sur les heures facturables,

et ce, afin de valider si les effets délétères observés (directs et indirects) sont les mêmes d'une profession à l'autre.

5.4 Pistes futures de recherche

Considérant que plusieurs pistes futures de recherche ont été proposées dans l'article scientifique, celles-ci ne seront pas toutes abordées à nouveau ici. Cependant, deux éléments cruciaux semblent impératifs à souligner ici. D'abord, il importe de souligner l'importance d'appréhender la détresse psychologique des femmes et des hommes avocat(e)s de façon différenciée, et ce, surtout à l'ère actuelle où les femmes avocates québécoises sont maintenant majoritaires au sein du Barreau du Québec.

Il importe également de se pencher sur la réalité des heures facturables et de son impact sur la santé mentale des avocat(e)s. Comme mentionné précédemment, la réalité des heures facturables, bien que cet impact soit différent selon le genre, touche autant les femmes que les hommes. À cet égard, il serait pertinent d'analyser les mécanismes sous-jacents quant à la relation positive entre les heures facturables et la détresse psychologique afin de comprendre les éléments contextuels à l'origine de cette relation.

La présente étude avait comme principaux objectifs de cerner les déterminants de la détresse psychologique chez les femmes avocates, et ce, comparativement à leurs homologues masculins et d'évaluer les effets directs et indirects des heures facturables sur la détresse psychologique des avocat(e)s membres du Barreau du Québec. À la lumière des résultats, il apparaît important d'appréhender la détresse psychologique dans une perspective multidimensionnelle. De plus, considérant la féminisation de la profession juridique, il importe d'apprécier l'expérience quant à la détresse vécue de façon différenciée selon le genre. Finalement, bien que les cabinets privés semblent encore adoptés à majorité le modèle d'affaires axé sur les heures facturables comme mode d'évaluation de la performance, il importe de mieux comprendre la complexité qui entoure les heures facturables et leurs conséquences sur la santé mentale des avocat(e)s.

RÉFÉRENCES

- Alexander, J. C. (1987). Action and Its Environments. In J. C. Alexander, B. Giesen, R. Münch, & N. J. Smelser (Eds), *The Micro-Macro link* (pp. 289-318). Berkeley : University of California.
- Alharbi, E. S., & Smith, A. P. (2018). Review of the Literature on Stress Wellbeing of International Students English-Speaking Countries. *International Education Studies*, 11(6), 22-44.
- Almeida, D. M., & Kessler, R. C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 670-680.
- American Psychiatric Association (APA). (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*. Washington, DC : Auteur.
- Antonovsky, A. (1987). Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well. San Francisco : Jossey-bass.
- Archer, M. S. (1995). *Realist Social Theory. The Morphogenetic Approach*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 264-277.
- Baillargeon, G. (2009). *Méthodologie et techniques statistiques appliquées aux relations industrielles*. 2^e édition. Trois-Rivières : Les éditions SMG.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barreau du Québec. (2015). *Barreau-Mètre 2015 : La profession en chiffres*. Document repéré à <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/barreau-metre-2015.pdf>
- Barreau du Québec. (2017). *Sous la loupe des barreaux de section 2017. Édition spéciale du Barreau-Mètre : La profession en chiffres*. Document repéré à <https://www.barreau.qc.ca/media/1239/barreau-metre-section.pdf>
- Barreau du Québec. (2019). *Rapport annuel 2018-2019*. Document repéré à <https://www.barreau.qc.ca/media/1885/2018-2019-rapport-annuel.pdf>
- Bartram, D. J., Yadegarfar, G., & Baldwin, D. S. (2009). Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupational medicine*, 59(5), 334-341.

- Beck, A. T. (1970). *Depression: Causes and Treatment*. Philadelphie : University of Pennsylvania Press.
- Beck, A. T., & Alford, B. A. (2009). *Depression: Causes and treatment (2^e édition)*. Philadelphie : University of Pennsylvania Press.
- Beck, C. J., Sales, B. D., & Benjamin, G. A. (1995). Lawyer distress: Alcohol-related problems and other psychological concerns among a sample of practicing lawyers. *Journal of Law & Health*, 10(1), 1-60.
- Benjamin, G. A., Darling, E. J., & Sales, B. (1990). The prevalence of depression, alcohol abuse, and cocaine abuse among United States lawyers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 13(3), 233-246.
- Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession: The role of overcommitment. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 134-161.
- Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2014). Australian lawyer well-being: Workplace demands, resources and the impact of time-billing targets. *Psychiatry, Psychology and Law*, 21(3), 427-441.
- Biron, C., Brun, J. P., & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511-522.
- Booth, B. M., Curran, G., Han, X., Wright, P., Frith, S., Leukefeld, C., Falck, R., & Carlson, R. G. (2010). Longitudinal relationship between psychological distress and multiple substance use: results from a three-year multisite natural-history study of rural stimulant users. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 71(2), 258-267.
- Boren, J. P. (2013). Co-rumination partially mediates the relationship between social support and emotional exhaustion among graduate students. *Communication Quarterly*, 61(3), 253-267.
- Boren, J. P. (2014). The relationships between co-rumination, social support, stress, and burnout among working adults. *Management Communication Quarterly*, 28(1), 3-25.
- Boulet, M., & Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations industrielles*, 71(3), 442-467.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Malenfant, R., & Vézina, M. (2005). Health care restructuring, work environment, and health of nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 47(1), 54-64.
- Brisson, C., Blanchette, C., Guimont, C., Dion, G., Moisan, J., Vézina, M., Dagenais, G. R., & Masse, L. (1998). Reliability and validity of the French version of the 18-item Karasek Job Content Questionnaire. *Work & Stress*, 12(4), 322-336.
- Brown, K., & MacAlister, D. (2006). Violence and threats against lawyers practising in Vancouver, Canada. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 48(4), 543-571.

- Brun, J. P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2002). Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines. *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, 65(2-3), 131-132.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist script for self-defeat. *Psychology Today*, 34-52.
- Bültmann, U., Kant, I. J., Van Den Brandt, P. A., & Kasl, S. V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. *Psychological Medicine*, 32(2), 333-345.
- Cadieux, N. (2012). *Professions réglementées et détresse psychologique : regards croisés avec la population en emploi au Canada*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal. Document repéré à https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/9063/Cadieux_Nathalie_2012_these.pdf
- Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M. et Godbout, S. M. (2019). *Rapport de recherche : Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2017-2019*. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, École de gestion, 181 pages.
- Cadieux, N., & Gladu-Martin, A. (2016). *Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec*. Rapport de recherche : Étude préliminaire-Phase I. Rapport déposé auprès du Barreau du Québec.
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2014a). A longitudinal and comparative study of psychological distress among professional workers in regulated occupations in Canada. *Work*, 49(1), 73-86.
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2014b). Psychological distress in the workforce: a multilevel and longitudinal analysis of the case of regulated occupations in Canada. *BMC Public Health*, 14(1), 808-830.
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2015). Détresse psychologique chez les professionnels exerçant une profession réglementée : facteurs explicatifs et piste de réflexion. *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 34(3), 15-35.
- Camirand, H. & Nanhon, V. (2008). *La détresse psychologique chez les Québécois en 2005 : Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*. Institut de la statistique du Québec.
- Campbell, I., & Charlesworth, S. (2012). Salaried lawyers and billable hours: a new perspective from the sociology of work. *International Journal of the Legal Profession*, 19(1), 89-122.
- Carrier-Vernhet, A. (2012). *Implication organisationnelle et épuisement professionnel : une analyse par la théorie de la conservation des ressources*. Thèse de doctorat en gestion et management. Université de Grenoble, Grenoble.
- Carter, S. B. (2006). When the enemy lies within: Risk for professional burnout among family lawyers. *American Journal of Family Law*, 20(3), 160-168.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386.
- Commission de la santé mentale au Canada. (2017a). *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*. Document repéré à https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2016-06/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE.pdf
- Commission de la santé mentale du Canada. (2017b). *Santé mentale en milieu de travail*. Document repéré à <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/focus-areas/sante-mentale-en-milieu-de-travail>
- Conseil interprofessionnel du Québec. (2014). *Définition et liste*. Document repéré à <https://professions-quebec.org/les-ordres-professionnels/les-professions-reglementees/definition-et-liste/>
- Cortina, L. M., Lonsway, K. A., Magley, V. J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L., Hunter, M., & Fitzgerald, L. F. (2002). What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law & Social Inquiry*, 27(2), 235-270.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Crompton, S. (2011). Qu'est-ce qui stresse les stressés? Principales sources de stress des travailleurs. *Tendances sociales canadiennes*, 11(8), 48-56.
- De Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L., Bongers, P. M., & Kompier, M. A. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 256-268.
- DeVellis, R. F. (1991). Guidelines in scale development. *Scale Development: Theory and Applications*. Newbury Park, California.
- Dompierre, J., Lavoie, F., & Pérusse, M. (1993). Les déterminants individuels, interpersonnels et organisationnels de la détresse psychologique en milieu de travail. *Psychologie canadienne*, 34(4), 365-380.
- Douglas. (2014). Stress : causes et conséquences. Document repéré à <http://www.douglas.qc.ca/info/stress>
- Droz, N., & Wahlen, A. (2018). *Burnout : la maladie du XXIe siècle?*. Paris : Éditions Favre.
- Dumoulin, L. & Mantha, M. M. (2003). Qu'est-ce que le stress?. Document repéré à https://www.passeportsante.net/fr/Actualites/Dossiers/ArticleComplementaire.aspx?doc=stress_composantes_do
- Dupret, É., Bocéréan, C., Teherani, M., & Feltrin, M. (2012). Le COPSOQ : un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux. *Santé publique*, 24(3), 189-207.

- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings: blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *Journal of the American Medical Association*, 169(12), 1286-1296.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14(5), 449-468.
- Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18(4), 259-270.
- Gérard, A. (2010). *Dépression : la maladie du siècle*. Paris : Albin Michel.
- Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2010). Unethical and unwell: decrements in well-being and unethical activity at work. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 275-297.
- Giddens, A. (1987). *La Constitution de la société*. Paris : PUF.
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195-203.
- Gladu-Martin, A. (2016). *Les facteurs de risque et de protection sociaux, individuels, organisationnels et hors travail au stress et à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec*. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Sherbrooke. Document repéré à http://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/8887/Gladu_Martin_Annie_MSc_2016.pdf;sequence=3
- Gleixner, M., & Aucoin, M. G. (2014). Être juriste au féminin: une réalité émergente ou une quête illusoire?. *Canadian Bar Review*, 92(2), 235-266.
- Gleixner, M., & Aucoin, L. (2015). Les femmes au sein de la profession juridique : un regard sur le présent et une vision tournée vers l'avenir. *University of New Brunswick Law Journal*, 66, 228-262.
- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728.
- Gray-Stanley, J. A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.
- Hagan, J., & Kay, F. (2007). Even lawyers get the blues: gender, depression, and job satisfaction in legal practice. *Law & Society Review*, 41(1), 51-78.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.

- Hall, D. L. (1995). Job satisfaction among male and female public defense attorneys. *Justice System Journal*, 18(2), 121-139.
- Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loisel, O., & Morin, A. (2006). *Interventions organisationnelles et santé psychologique au travail : Une synthèse des approches au niveau international*. Montréal : IRSST, Direction des communications.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (–Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes. Dans G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Quantitative methods in education and the behavioral sciences: Issues, research, and teaching. Structural equation modeling: A second course* (pp. 219-266). Charlotte, NC, US: IAP Information Age Publishing.
- Hill, A. (1998). *La santé, le mieux-être et le rétablissement des femmes au sein de la profession juridique*. Document repéré à <https://www.barreau.qc.ca/pamba/pdf/femmessante.pdf>
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26(6), 793-819.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Holden, L., Scuffham, P., Hilton, M., Vecchio, N., & Whiteford, H. (2010). Psychological distress is associated with a range of high-priority health conditions affecting working Australians. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 34(3), 304-310.
- Hopkins, V., & Gardner, D. (2012). The Mediating Role of Work Engagement and Burnout in the Relationship between Job Characteristics and Psychological Distress among Lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Ilfeld Jr, F. W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological reports*, 39(3), 1215-1228.
- Institut de la santé des femmes et des hommes. (2018). Intégrer le sexe et le genre pour améliorer la recherche. Document repéré à <https://cihr-irsc.gc.ca/f/51310.html>
- James, C. (2017). Legal practice on time: The ethical risk and inefficiency of the six-minute unit. *Alternative Law Journal*, 42(1), 61-66.

- Janssen, P. P., Schaufelie, W. B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13(1), 74-86.
- Jeronimus, B. F., Kotov, R., Riese, H., & Ormel, J. (2016). Neuroticism's prospective association with mental disorders halves after adjustment for baseline symptoms and psychiatric history, but the adjusted association hardly decays with time: a meta-analysis on 59 longitudinal/prospective studies with 443 313 participants. *Psychological Medicine*, 46(14), 2883-2906.
- Jimmieson, N. L., Tucker, M. K., & Walsh, A. J. (2017). Interaction effects among multiple job demands: an examination of healthcare workers across different contexts. *Anxiety, Stress, & Coping*, 30(3), 317-332.
- Johannessen, H. A., Tynes, T., & Sterud, T. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(6), 605-613.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Jouglaard-Tritschler, D., & Steiner, D. D. (2005). *Validation of the four-factor model of organizational justice in France*. Communication présentée au congrès annuel de la Society for Industrial/Organizational Psychology, Los Angeles. Utilisée dans la thèse de Roy, J. (2010). *Sentiment d'injustice et comportements contreproductifs au travail : déterminants cognitifs, contextuels et dispositionnels*, Thèse de doctorat en psychologie, Université Paris Ouest, Paris.
- Juster, R. P., Sindi, S., Marin, M. F., Perna, A., Hashemi, A., Pruessner, J. C., & Lupien, S. J. (2011). A clinical allostatic load index is associated with burnout symptoms and hypocortisolemic profiles in healthy workers. *Psychoneuroendocrinology*, 36(6), 797-805.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell, MA: Department of Work Environment, University of Massachusetts, Lowell.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York : Basic Books.
- Kendall, C. (2011). *Report on Psychological Distress and Depression in the Legal Profession*. Perth: Law Society of Western Australia.

- Kendall, E., & Muenchberger, H. (2009). Stressors and supports across work and non-work domains: The impact on mental health and the workplace. *Work*, 32(1), 27-37.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976.
- Kessler, R. C., & Mroczek, D. (1994). *Final versions of our Non-Specific Psychological Distress Scale*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Kinman, G., & Jones, F. (2007). Effort-reward imbalance, over-commitment and worklife conflict: testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 236-251.
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1361-1371.
- Knowlden, A. P., Hackman, C. L., & Sharma, M. (2016). Lifestyle and mental health correlates of psychological distress in college students. *Health Education Journal*, 75(3), 370-382.
- Ko, C. H., & Lin, S. R. (2016). Exploring the effects of personality traits on hotel employee job burnout. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(2), 52-59.
- Kouvonen, A. M., Väänänen, A., Vahtera, J., Heponiemi, T., Koskinen, A., Cox, S. J., & Kivimäki, M. (2010). Sense of coherence and psychiatric morbidity: a 19-year register-based prospective study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 64(3), 255-261.
- Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. *Journal of Addiction Medicine*, 10(1), 46-52.
- Kristensen, T. S. (1995). The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. *Stress Medicine*, 11(1), 17-26.
- Kristensen, T. S. (2001). A new tool for assessing psychosocial work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Arbete och Hälsa*, 10, 210-213.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 31(6), 438-449.
- Lacroix, C., & Boulet, M. (2013). La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles. *Données sociodémographiques en bref*, 18(1), 14-19.
- Langevin, V., Boini, S., François, M., & Riou, A. (2013). Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ, (Questionnaire psychosocial de Copenhague), *Références en santé au travail*, 136, 181-185.

- Langwith, J. (2009). *Perspectives on Diseases and Disorders: Depression*. New York: Greenhaven.
- Larose, F., Terrisse, B., & Grenon, V. (2000). L'évaluation des facteurs de risque et de protection chez les enfants de maternelle et du premier cycle de l'enseignement primaire: L'échelle des compétences éducatives parentales (ECEP). *La revue internationale de l'éducation familiale; recherche et interventions*, 4(2), 103-127.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Légis Québec. (2020). Code des professions. Document repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-26>
- Leignel, S., Schuster, J. P., Hoertel, N., Poulain, X., & Limosin, F. (2014). Mental health and substance use among self-employed lawyers and pharmacists. *Occupational Medicine*, 64(3), 166-171.
- Leiper, J. M. (1998). Women lawyers and their working arrangements: Time crunch, stress and career paths. *Canadian Journal of Law & Society*, 13(2), 117-134.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2000). Burnout and health. *Handbook of health psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum, 415-426.
- Levin, A., Besser, A., Albert, L., Smith, D., & Neria, Y. (2012). The effect of attorneys' work with trauma-exposed clients on PTSD symptoms, depression, and functional impairment: A cross-lagged longitudinal study. *Law and Human Behavior*, 36(6), 538-552.
- Levin, A. P., Albert, L., Besser, A., Smith, D., Zelenski, A., Rosenkranz, S., & Neria, Y. (2011). Secondary traumatic stress in attorneys and their administrative support staff working with trauma-exposed clients. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(12), 946-955.
- Lupien, S. (2010). *Par amour du stress*. Montréal : Éditions au Carré.
- Macedo, A., Marques, C., Quaresma, V., Soares, M. J., Amaral, A. P., Araújo, A. I., & Pereira, A. T. (2017). Are perfectionism cognitions and cognitive emotion regulation strategies mediators between perfectionism and psychological distress?. *Personality and Individual Differences*, 119, 46-51.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557.
- Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, G., Mammi, F., Mirk, P., Roccia, K., & Bergamaschi, A. (2008). Work stress in radiologists. A pilot study. *La radiologia medica*, 113(3), 329-346.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal. Document repéré à

https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/14848/Marchand_Alain_2004_these.pdf?sequence=1

- Marchand, A., & Blanc, M. E. (2010). The contribution of work and non-work factors to the onset of psychological distress: An eight-year prospective study of a representative sample of employees in Canada. *Journal of Occupational Health*, 52(3), 176-185.
- Marchand, A., & Blanc, M. È. (2011). Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress. *Work*, 40(4), 425-435.
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Durand, P. (2015). Genre, âge, catégorie professionnelle, secteur économique et santé mentale en milieu de travail: les résultats de l'étude SALVEO. *Canadian Journal of Public Health*, 106(4), 223-229.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005a). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 61(1), 1-14.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005b). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, 27(5), 602-627.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006a). Social structures, agent personality and workers' mental health: a longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59(7) 875-901.
- Marchand, A., Durand, P. et A. Demers. (2006b). Un modèle multi-niveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre. *Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire*, 25(2), 11-30.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2011). *Burn-out : le syndrome d'épuisement professionnel*. Paris : Les Arènes.
- Massé, R. (2000). Qualitative and quantitative analyses of psychological distress: methodological complementarity and ontological incommensurability. *Qualitative Health Research*, 10(3), 411-423.
- Matell, M. S., & Jacoby, J. (1971). Is there an optimal number of alternatives for Likert scale items? Study I: Reliability and validity. *Educational and Psychological Measurement*, 31(3), 657-674.
- Matthews, K. A. (1982). Psychological perspectives on the type A behavior pattern. *Psychological Bulletin*, 91(2), 293-323.

- Mausner-Dorsch, H., & Eaton, W. W. (2000). Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*, 90(11), 1765-1770.
- McDonough, P. (2000). Job Insecurity and Health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453-476.
- McKenzie, K. (2014). *Dépression*. Montréal : Éditions Modus Vivendi.
- McLachlan, J. F., & Walderman, R. L. (1976). Brief scales for evaluating assertiveness, marital communication, and work satisfaction. *Journal of Community Psychology*, 4(3), 303-305.
- Münch, R., & Smelser, N. J. (1987). Relating the Micro and Macro. In J. C. Alexander, B. Giesen, R. Mtinch, & N. J. Smelser (Eds), *The Micro-Macro link* (pp. 356-387.). Berkeley : University of California.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Niedhammer, I., Chastang, J. F., David, S., Barouhiel, L., & Barrandon, G. (2006). Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 12(2), 111-119.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226-228.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277-286.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). Occupational stress and its consequences in healthcare professionals: the role of type D personality. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(2), 113-122.
- Organ, J. M., Jaffe, D. B., & Bender, K. M. (2016). Suffering in Silence: The Survey of Law Student Well-Being and the Reluctance of Law Students to Seek Help for Substance Use and Mental Health Concerns. *Journal of Legal Education*, 66(1), 116-156.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (1996). *L'économie fondée sur le savoir*. Document consulté <http://www.oecd.org/fr/sti/sci-tech/1913029.pdf>
- Organisation mondiale de la santé (OMS). (2018). *La santé mentale : renforcer notre action*. Document repéré à <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/fr/>
- PAMBA. (2006). *Le PAMBA – 10^e anniversaire*. Document repéré à <https://www.barreau.qc.ca/pamba/pdf/PAMBA-10ans.pdf>.
- PAMBA. (2016). Cumulatif des demandes d'aide à ce jour : 1995 à 2016.

- Papineau, M., Morin, A., Legault, L., Demers, C., Chevrier, N., & Côté, A. (2005). *MBI-GS, version française. Groupe de recherche sur l'épuisement professionnel (GREP)*. Université de Sherbrooke, Québec. Utilisée dans la thèse de doctorat de Desjardins, S. (2014). *Facteurs de risque individuels de l'épuisement professionnel : validation du questionnaire style personnel au travail*. Thèse de doctorat en psychologie inédite, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Parent-Lamarche, A. (2008). *Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique*. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal. Document repéré à https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3198/Parent-Lamarche_Annick_2009_memoire.pdf
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2010). Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. *Psychologie du travail et des organisations*, 16(1), 79-99.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T., & Consoli, S. M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms: Longitudinal results from the GAZEL study. *The British Journal of Psychiatry*, 181(2), 111-117.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21.
- Pearlin, L. I. (1999). Stress and mental health: A conceptual overview. In A. V. Horwitz, & T. L. Scheid (eds), *A Handbook for the Study of Mental Health-Social Contexts and Systems* (pp. 161-175). New York: Cambridge University Press.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24.
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich: JAI Press. Utilisée dans Wallace, J. E. (1995). *Corporatist control and organizational commitment among professionals: The case of lawyers working in law firms*. *Social Forces*, 73(3), 811-840.
- Ramos, P. J. (2012). *Well-being: A study of attorney beliefs, attitudes, and perceptions*. Thèse de doctorat inédite, Université de Saybrook. Document repéré à <https://search.proquest.com/openview/7c916ca28186d212fbfb8966ab2d3a61/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Ranno, J. P. (2000). *Santé mentale et stress au travail*. Montréal, Canada, Vice-présidence, opérations vie et groupe invalidité, Sun Life.

- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 45(5), 536-545.
- Ritzer, G. (1996). *Modern Sociological Theory*. Toronto: McGraw Hill.
- Rosenberg, J., Perlstadt, H., & Phillips, W. R. (1993). Now that we are here: Discrimination, disparagement, and harassment at work and the experience of women lawyers. *Gender & Society*, 7(3), 415-433.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. New Jersey : Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Ross, C. E., Mirowsky, J., & Goldsteen, K. (1990). The impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 52(4), 1059-1078.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Särndal, C., Swensson, B., & Wretman, J. (1997). *Basic ideas in estimation from probability simples. Model assisted survey sampling*. New York: Springer-Verlag.
- Schenker, M. B., Eaton, M., Green, R., & Samuels, S. (1997). Self-reported stress and reproductive health of female lawyers. *Journal of Occupational and environmental medicine*, 39(6), 556-568.
- Schiltz, P. J. (1999). On being a happy, healthy, and ethical member of an unhappy, unhealthy, and unethical profession. *Vanderbilt Law Review*, 52(4), 871-951.
- Schonfeld, I. S. (2000). An updated look at depressive symptoms and job satisfaction in first-year women teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 363-371.
- Selye, H. (1976). Stress without distress. In *Psychopathology of human adaptation* (pp. 137-146). Boston, MA: Springer.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. *Dans Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261-291). Emerald Group Publishing Limited.
- Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment*, 11(1), 94-101.
- Sonnentag, S., & Jelden, S. (2009). Job stressors and the pursuit of sport activities: A day-level perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 165-181.
- Statistique Canada. (2019). *Enquête sur la population active, février 2019*. Document repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190308/dq190308a-fra.htm>

- Stock, S., Nicolakakis, N., Messing, K., Turcot, A., & Raiq, H. (2013). Quelle est la relation entre les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au travail et les facteurs psychosociaux?. Survol de diverses conceptions des facteurs psychosociaux du travail et proposition d'un nouveau modèle de la genèse des TMS. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 15(2), 2-20.
- Teichmann, M., Kattel, K., Murdvee, M., & Kerikmäe, T. (2015). Sources of Occupational Pressure among Lawyers and Legal Professionals. *International and Comparative Law Review*, 15(1), 87-107.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman-Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(1), 738-752.
- Tremblay, D. G. (2014). Conciliation emploi-famille et porosité des temps sociaux chez les avocats et les avocates: des stratégies de report et d'intensification pour arriver à concilier?. *Canadian Journal of Women and the Law*, 26(2), 402-426.
- Tremblay, D. G., & Mascova, É. (2013). *Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille*. Montréal : Les éditions du remue-ménage.
- Tremblay, D. G., & Mascova, E. (2015). Conflict between professional engagement and temporal regimes of lawyers: the challenge of work-life permeability. *Papers in Political Economy*, (53), 1-19.
- Tsai, F. J., Huang, W. L., & Chan, C. C. (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51(5), 443-450.
- Vallières, E. F., & Vallerand, R. J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology*, 25(2), 305-316.
- Van der Wal, R. A., Bucx, M. J., Hendriks, J. C., Scheffer, G. J., & Prins, J. B. (2016). Psychological distress, burnout and personality traits in Dutch anaesthesiologists: a survey. *European Journal of Anaesthesiology*, 33(3), 179-186.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2) 87-114.
- Vegchel, N. V., Jonge, J. D., Söderfeldt, M., Dormann, C., & Schaufeli, W. (2004). Quantitative versus emotional demands among Swedish human service employees: moderating effects of job control and social support. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 21-40.
- Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 428-440.

- Vézina, M., Bourdonnais, R., Marchand, A., & Arcand, R. (2008). Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2), Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M., & Ménard, C. (2008). Burnout, psychological distress, and overwork: The case of Quebec's ophthalmologists. *Canadian Journal of Ophthalmology*, 43(5), 535-546.
- Wald, E. (2009). Glass Ceilings and Dead Ends: Professional Ideologies, Gender Stereotypes, and the Future of Women Lawyers at Large Law Firms. *Fordham Law Review*, 78, 2245-2288.
- Wallace, J. E. (1995). Corporatist control and organizational commitment among professionals: The case of lawyers working in law firms. *Social Forces*, 73(3), 811-840.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816.
- Wallace, J. E., & Jovanovic, A. (2011). Occupational similarity and spousal support: A study of the importance of gender and Spouse's Occupation. *Industrial Relations*, 66(2), 235-255.
- Walsh, J. (2012). Not worth the sacrifice? Women's aspirations and career progression in law firms. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 508-531.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.